

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Organizational culture and organizational effectiveness of the Office of Police Strategy, Royal Thai Police

ศรีสกุล เจริญศรี

Srisakul Jareonsri

กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

Strategy Division of Office of Police Strategy, Royal Thai Police, Pathumwan, Bangkok 10330, Thailand

ผู้รับผิดชอบบทความ: srisakulj@gmail.com

ส่งบทความ 27 พ.ย. 2562 | แก้ไข 23 ธ.ค. 2562 | ตอรับ 28 ธ.ค. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ศึกษาแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ระดับผู้กำกับการลงมา จำนวน 200 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงเส้นและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.89$, $p < 0.01$) และรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละตัวแบบแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุด ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ

ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม ควรมีการประสานงานกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรผลตอบแทนรางวัลให้ตามความสามารถและตามความเหมาะสม

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพองค์การ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

Abstract

This research aimed to examine relationship between organizational culture and organizational effectiveness, to determine types of organizational culture, that effect on each effectiveness model in the Office of Police Strategy, to study the problems, obstacles, and give suggestions which involve the effectiveness of Office of Police Strategy. The approach to study was quantitative methods. The sample used in this study include 200 police officials in superintendent position or lower in the Office of Police Strategy. Where were selected through stratified cluster multistage sampling. Data collection was done by using survey questionnaire. Analysis of data was done by using package program for social research, the statistical analysis methods applied to this research comprised descriptive statistics and inferential statistics, such as percentage, means, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficients and linear multiple regression analysis. Whereas in the open-ended questionnaire, the data was analyzed by content analysis. The results of the study showed that: Organizational culture is positively correlated with organization effectiveness of the Office of Police Strategy at statistical has a very highly significant level of 0.01 ($r=0.89$, $p < 0.01$). The different types of organizational culture were also predictors of each effectiveness model in the Office of Police Strategy. Furthermore, the mission culture was the most prominent of the four types in term of fostering all organizational effectiveness models.

The suggestions for improving organization effectiveness of the Office of Police Strategy for example, Trainings should be regularly conducted to increase knowledge and competencies of the personnel. Workplace environment should be more pleasant. Organizational cultures that focus on teamwork should be encouraged. And there should be more coordination within and between departments. Rewards and compensations should be given according to one's ability and appropriateness of occasion.

Keywords: organizational culture; organization effectiveness; police officers;

Office of Police Strategy

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกกันว่ากระแสโลกาภิวัตน์ มีผลให้สภาพแวดล้อมขององค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและเป็นแรงผลักดัน ในเรื่อง การปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐ ทำให้การบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งในระดับรัฐบาล หรือระบบราชการจะต้องปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสนองตอบต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของ

ประชาชน นำไปสู่การพยายามแสวงหากระบวนทัศน์ ในการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อมุ่งไปสู่การให้บริการภาครัฐที่มีคุณภาพ (Beam, 2001, p. 636) ด้วยการนำแนวคิด ระบบ การบริหารจัดการและเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ มาใช้ในการจัดการองค์การ รวมถึงการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมให้มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นจุดศูนย์กลาง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness) หรือความสามารถของ องค์การในการบรรลุถึงผลงาน หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้ง ในรูปของเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้นๆ โดยมุ่งไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร มีได้หลายปัจจัย ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การจัดตั้งองค์การนั้นๆ แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดการประเมิน ประสิทธิภาพของเชิงบูรณาการของ Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 363-365) ซึ่งมีฐานคิดว่า ประสิทธิภาพองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเกณฑ์วัดใดเพียงเกณฑ์วัดเดียวโดยเฉพาะ แต่เป็นสิ่งที่ ประกอบสร้างขึ้นมาจากค่านิยม จึงได้พยายามนำเกณฑ์ที่ใช้ชี้วัดประสิทธิผลองค์กรหลาย ๆ เกณฑ์มา บูรณาการรวมกันและได้ศึกษาประสิทธิผลองค์กรโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์กรอย่างเป็น รูปธรรม จนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง เรียกว่า แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม (the competing values approach) ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relations model) 2) รูปแบบระบบเปิด (open system model) 3) รูปแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational goal model) และ 4) รูปแบบกระบวนการภายใน (internal process model)

วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และ อุดมการณ์ร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทุกคน ในองค์กรจะต้องรับทราบ เข้าใจ ยอมรับ คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นตัวกำหนดแนวทาง ร่วมกันในองค์กรให้คนในองค์กรดำเนินงานโดยยึดแนวทางตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลดี และช่วยผู้บริหารในการวางแผนต่างๆ เพื่อมีให้สอดคล้องวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของ บุคลากร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549, น. 202) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดย การประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อ จะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ หลักฐานที่สำคัญ ที่แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ การศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรม องค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว (adaptability) ที่เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ

(consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ดังนั้นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ตัวอย่าง เช่น งานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2553) จากการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในระดับสูง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กร และยังสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ในระดับมากด้วย รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Denison (1990); Denison and Mishra (1995) และ Denison et al. (2000) เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรม องค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่นิยม นำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรภาครัฐ ส่วนใหญ่นิยมใช้แนวคิดของ Denison (1990) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบคือ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4) วัฒนธรรม พันธกิจ

บริบทในการศึกษาครั้งนี้ คือ “สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ” มีหน้าที่รับผิดชอบงานอำนวยการของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สำคัญได้แก่ งานด้านนโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ งานแผนปฏิบัติการ งานแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานแผนด้านความมั่นคง แผนจราจร แผนกิจการพิเศษ งานวิจัย ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบังคับการ จำนวน 4 กองบังคับการ และระดับกองกำกับการ จำนวน 1 หน่วยงาน (พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552) ภารกิจ รับผิดชอบของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ล้วนแต่เป็นภารกิจที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่กำหนดไว้ว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของ ประชาชน” ดังนั้น สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจึงควรมีหลักธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์กร ที่เหมาะสม ในอันที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร จึงจะทำให้การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ ต่างๆ นำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม และผลการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของตำรวจ พบว่า ผู้นำตำรวจบางส่วนไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุสืบเนื่องมา จากการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน ที่ต้องรอรับคำสั่งตามสายงานจากผู้บังคับบัญชาระดับบน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน การดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนผลักดันสู่ การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ

การแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่สามารถนำคนที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารจัดการยุทธศาสตร์เข้ามาอยู่ในองค์กรได้ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของตน และส่งผลให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทัน่วงที ต้องรอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปรับทราบหรือสั่งการ หรือรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน จึงมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สภาพปัญหาที่พบจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางและดำเนินการตามแนวทางของการบริหารจัดการที่ดี ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นำเสนอผู้บริหารของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบการบริหารงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (organizational effectiveness) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว และมีลักษณะกว้างขวาง เป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่าง ๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงสร้างองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร

การ รัชชัย สันติวงษ์ (2537, น. 22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพองค์กร ความหมายของประสิทธิภาพองค์กรที่ใช้กันในกลุ่มผู้บริหารองค์การ คือ ความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสามารถคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิภาพองค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์การต้องการจะบรรลุถึง (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, น. 136) ซึ่งทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร ล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้า ความอยู่รอด การปรับตัว รักษาสภาพ และไม่ต้องการความขัดแย้งในการทำงาน เหล่านี้เป็นประสิทธิภาพองค์กรทั้งสิ้น แต่กรณีจะเป็นไปได้ต้องอาศัยการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม (Steers, 1977, p. 55)

ในยุคแรกของการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพขององค์การ มีแนวคิดหลักอยู่ 2 แนวคิด ที่มีความแตกต่างกัน แนวคิดแรกเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (ultimate effectiveness measures) (Steers, 1977, p. 11-15) โดยใช้หลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงเท่านั้น ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากผลกำไร วัดจากความพึงพอใจ เป็นต้น ส่วนอีกแนวคิดหนึ่ง นั้น มีลักษณะที่แตกต่างกัน คือเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ (multivariate effectiveness measures) โดยใช้หลายเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ Thorndike (1949) อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553) ต่อมาแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพองค์กรเชิงบูรณาการ ของ Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 363-365) ซึ่งมีฐานคิดว่าประสิทธิภาพองค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเกณฑ์วัดใดเพียงเกณฑ์วัดเดียวโดยเฉพาะ แต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามค่านิยม จึงได้พยายามนำเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์กรหลายๆ เกณฑ์มาบูรณาการรวมกันและได้ศึกษาประสิทธิภาพองค์กรโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิภาพองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม จนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง เรียกว่าแนวคิดการแข่งขันของค่านิยม (competing values approach) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations) 2) ด้านระบบเปิด (open system) 3) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational goal) และ 4) ด้านกระบวนการภายใน (internal process) ทั้งนี้ แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม ยอมรับว่ามีเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์กรหลายเกณฑ์ แต่ได้จัดรูปแบบการประเมินไว้ใน 4 ด้าน ทำให้สามารถระบุเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งตอบสนองต่อกลุ่มยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกัน และแนวคิดการแข่งขันของค่านิยม ได้รวมเอาจุดเด่นของการศึกษาประสิทธิภาพองค์กร กับตัวแบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร มาจัดเป็นกลุ่มตัวแปรในแต่ละมิติของประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งสมารถที่จะวัดประสิทธิภาพองค์กรครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้มากกว่าตัวแบบอื่น ๆ ส่วนผลการศึกษาที่ยืนยันได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เช่น Sackmann (2011) ได้เสนอไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ว่า ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) โดยตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์มากที่สุดในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ตลอดระยะเวลามากกว่า 20 ปี คือ ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990) เนื่องจากเป็นตัวแบบแรกที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร และยังคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Denison (1984, 1990); Denison and Mishra (1989, 1995); Denison et al. (2000); Denison and Fey (2003); Denison,

Haaland and Goelzer (2003, 2004) ฯลฯ โดยเฉพาะในช่วงปี 1989 Denison ได้ทำงานร่วมกับ Mishra เพื่อบูรณาการสมมติฐานด้านวัฒนธรรมและสร้างเป็นทฤษฎีทั่วไป ประกอบด้วย

1) สมมติฐานความร่วมมือนี้อธิบาย (involvement hypothesis) แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีพนักงานมีส่วนร่วมในระดับสูง จะมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ ทั้งยังสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของความรับผิดชอบ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ 2) สมมติฐานเอกภาพ (consistency hypothesis) แสดงถึงองค์การที่มีวัฒนธรรมภายในที่แข็งแกร่งและเหนียวแน่น มีแนวโน้มนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากองค์การมีความสอดคล้อง สมานฉันท์และฉันทามติของพนักงานสูง ย่อมสามารถบรรลุข้อตกลงของสมาชิกในองค์การได้อย่างง่ายดาย 3) สมมติฐานการปรับตัว (adaptability hypothesis) สมมติฐานนี้ เน้นที่ความสามารถขององค์การในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อสัญญาณจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความต้องการของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การที่มีการปรับตัวที่แข็งแกร่งย่อมสามารถแปลสัญญาณเหล่านั้นสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใน เพื่อเพิ่มโอกาสการอยู่รอดและการพัฒนาองค์การ และ 4) สมมติฐานพันธกิจ (mission hypothesis) เป็นสมมติฐานที่ใช้ตรวจสอบความชัดเจนของวิสัยทัศน์ ทิศทางกลยุทธ์ เป้าหมาย รวมถึงการสอบทวนความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกทั้งหมดต่อแถลงการณ์ขององค์การ ซึ่งพนักงานจะใช้อ้างอิงการทำงานประจำวันของตน สมมติฐานทั้ง 4 ดังกล่าว เมื่อ Denison (1990) นำมาวิเคราะห์ผ่านการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่า สมมติฐานหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณลักษณะเฉพาะแต่ละรูปแบบ สามารถนำมาใช้ผสมผสานกันเพื่อสร้างประสิทธิผลและความสมดุลให้เกิดขึ้นแก่องค์การ ต่อมาในปี 1995 Denison และ Mishra ได้ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือวัด denison organization culture survey (DOCS) เพื่อค้นหารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลองค์การ ผลการศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Denison (1990) คือ 4 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การที่แตกต่างกัน (อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข, 2561, น. 4)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม (involvement culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (consistency culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (adaptability culture) และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (mission culture)

2. ตัวแปรตาม ใช้แนวคิด “การแข่งขันของค่านิยม (the competing-values approach)” ของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ออกแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (human-relations) ด้านระบบเปิด (open-system) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational-goal) และด้านกระบวนการภายใน (internal-process)

ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ชั้น 11 - 13 อาคาร 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน

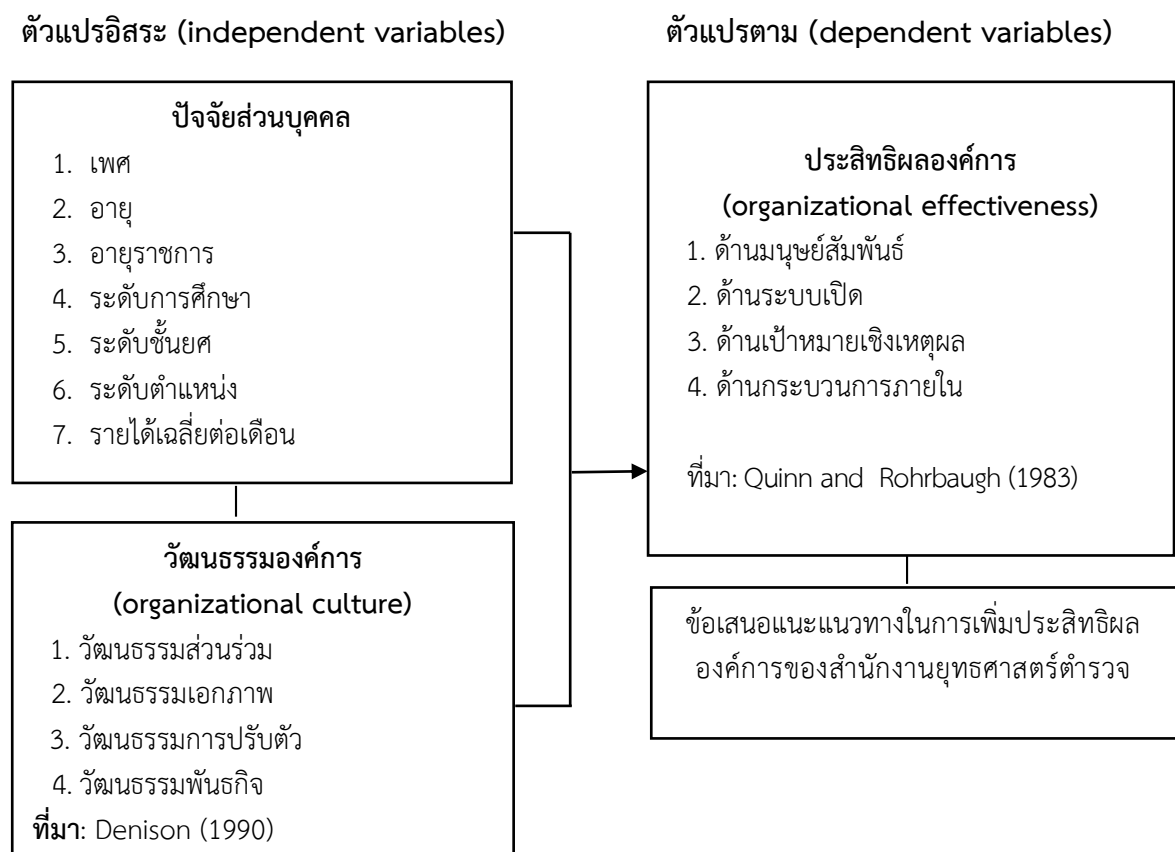
กรุงเทพฯ

ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย ระหว่าง มิถุนายน – กันยายน 2560 รวมระยะเวลาในการวิจัย 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ระดับผู้กำกับการลงมา รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ระดับผู้กำกับการลงมา รวมจำนวน 200 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ จำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ แล้วจัดทำกรอบของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (sampling frame)

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ตามตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1967, p. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 จะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 200 คน

3) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) แยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ ระดับกองกำกับการ จำนวน 23 หน่วย แล้วสุ่มตัวอย่างหน่วยงานระดับกองกำกับการจากกลุ่มประชากร หน่วยละ 9 คน ได้จำนวน 207 คน

4) จากนั้น ใช้การสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากระดับกองกำกับการทั้งหมด 23 กองกำกับการ ๆ ละ 9 คน ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งจากขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 200 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ รวมทั้งเพื่อให้การเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 207 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) จำนวนข้อคำถามรวมทั้ง 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบของ Denison (1990) แต่ละรูปแบบมี 3 มิติ แต่ละมิติมีข้อคำถาม 5 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ใช้แนวคิดหลักการแข่งขันของค่านิยม จำนวน 4

ตัวแบบ ของ Quinn and Rohrbaugh (1983) แต่ละตัวแบบมีข้อคำถาม 5 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open ended questions) มีจำนวน 2 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามการวิจัย (questionnaire) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ทำการศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม จากข้อมูลของเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดโครงสร้างของข้อคำถามตามกรอบวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เขียนข้อคำถามตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ขั้นที่ 3 ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาร่างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ขั้นที่ 4 เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยนำแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.72 - 1.0 สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ทั้งหมด ขั้นที่ 5 นำผลที่ได้จากการคำนวณ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ขั้นที่ 7 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ด้วยวิธี item-total correlation ได้ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ .21 - .89 และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏผลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลองค์กร เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม เท่ากับ 0.96 ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจริง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำหนังสือขออนุญาตผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกและรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถามร่วมด้วย ใช้เวลาในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบทุกฉบับภายในระยะเวลา 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (valid percent)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และระดับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย จากการใช้สูตรการหาอันตรายภาคขึ้น
3. วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพองค์กร ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) (r) คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05
4. วิเคราะห์หาข้อมูลอำนาจการทำนายชุดของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรแต่ละตัวแบบ ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (linear multiple regression analysis)
5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 มีผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจ

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)				
	มนุษย์สัมพันธ์	ระบบเปิด	เป้าหมาย เชิงเหตุผล	กระบวนการ ภายใน	ชุดประสิทธิผล องค์การ
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.75 *	0.73 *	0.75 *	0.73 *	0.79 *
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.73 *	0.75 *	0.77 *	0.75 *	0.80 *
วัฒนธรรมการปรับตัว	0.77 *	0.80 *	0.79 *	0.74 *	0.82 *
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.79 *	0.78 *	0.81 *	0.75 *	0.84 *
ชุดวัฒนธรรม	0.80 *	0.82 *	0.83 *	0.81 *	0.89 *

* $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุดตัวแปรประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก ($r = 0.89, p \leq 0.01$) โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีสหสัมพันธ์กับชุดตัวแปรประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เรียงตามขนาดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้แก่ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ ($r = 0.79, p \leq 0.01$; $r = 0.77, p \leq 0.01$; $r = 0.75, p \leq 0.01$; $r = 0.73, p \leq 0.01$)

2. ผลการศึกษาวិเคราะห์หาอำนาจการทำนายชุดของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละตัวแบบ ของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (linear multiple regression analysis)

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การแต่ละตัวแบบ มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบอำนาจการทำนายของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์การในแต่ละตัวแบบ โดยวิธีการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนแรก ใช้โปรแกรม Minitab เลือกตัวแบบการถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุด พบชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์การแต่ละตัวแบบ ($p \leq 0.05$) หลายตัวแบบ จึงทำการคัดเลือกตัวแบบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adj R^2) ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (MSE) รวมถึงใช้ค่า Mallow Cp ช่วยพิจารณาจำนวนตัวแปร ในตัวแบบที่สร้างขึ้นใหม่ โดยเลือกตัวแบบจากขนาดค่า Cp ที่ต่ำที่สุด และใกล้เคียงจำนวนตัวแปรอิสระเดิมให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 นำตัวแบบที่คัดเลือกมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ทุกตัวแบบมีขนาดค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจในระดับสูง คือ มากกว่าร้อยละ 60 ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่า ตัวแบบที่เลือกมีความเหมาะสม และเมื่อ

พิจารณาขนาดค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) และขนาดค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายตัวแปรประสิทธิภาพองค์การแต่ละตัวแบบ พบว่าตัวแบบประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละตัวแบบ ขึ้นอยู่กับการใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นรูปแบบที่สร้างประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ ในขณะที่วัฒนธรรมส่วนร่วมเป็นรูปแบบวัฒนธรรม ที่สามารถนำมาใช้ร่วมทำนายประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจตามตัวแบบกระบวนการภายในเพียงตัวแบบเดียว ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

วัฒนธรรมองค์การ	t	P	Beta	B	F	df	P
ประสิทธิภาพองค์การ: มนุษย์สัมพันธ์			(-0.30)		81.15	200	0.00
ส่วนร่วม	2.94	0.00	0.39	0.35			
ปรับตัว	2.01	0.05	0.32	0.32			
พันธกิจ	3.69	0.00	0.44	0.48			
$R^2 = 65.50$ Adj $R^2 = 64.50$ Cp= 4.00 MSE=0.19							
ระบบเปิด			(0.46)		127.02	197	0.00
ปรับตัว	5.78	0.00	0.59	0.50			
พันธกิจ	4.67	0.02	0.46	0.41			
$R^2 = 67.42$ Adj $R^2 = 66.30$ Cp= 2.50 MSE=0.16							
เป้าหมายเชิงเหตุผล			(0.66)		129.34	197	0.00
ส่วนร่วม	4.55	0.01	0.45	0.30			
พันธกิจ	8.90	0.00	0.98	0.65			
$R^2 = 67.59$ Adj $R^2 = 66.87$ Cp= 1.45 MSE= 0.14							
กระบวนการภายใน			(0.58)		82.30	200	0.00
ส่วนร่วม	2.82	0.04	0.32	0.33			
เอกภาพ	2.46	0.03	0.28	0.27			
พันธกิจ	3.76	0.00	0.40	0.39			
$R^2 = 65.20$ Adj $R^2 = 64.30$ Cp= 5.20 MSE=0.18							

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า จากผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปเป็นโครงสร้างเชิงอำนาจในการอธิบายและทำนายชุดของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การต่อตัวแปรประสิทธิภาพองค์การ ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์กรตามตัวแบบมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมปรับตัว ตามลำดับ

ตัวแบบที่ 2 วัฒนธรรมปรับตัว เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์กรตามตัวแบบระบบเปิดมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ

ตัวแบบที่ 3 วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์กรตามตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผลมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม

ตัวแบบที่ 4 วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์กรตามตัวแบบกระบวนการภายในมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ที่สำคัญคือ การแต่งตั้งบุคลากรดำรงตำแหน่งไม่ตรงกับงานและความรู้ความสามารถ บุคลากรขาดแรงจูงใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางหน่วยงานยังขาดการทำงานเป็นทีม ไม่มีการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น ส่วนข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม ควรมีการประสานงานกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรผลตอบแทนรางวัลให้ตามความสามารถและตามความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก สามารถยืนยันตามผลการวิจัยของนักวิชาการที่ผ่านมาได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร (Denison, 1984, 1990; Denison & Mishra, 1989, 1995; Denison, et al., 2000; Denison & Fey, 2003; and Denison, Haaland & Goelzer 2003, 2004) โดยเฉพาะวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในทุกตัวแบบ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์การภาครัฐที่ต้องปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นเป้าหมายหลักที่ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องรับทราบและปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันรูปแบบวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมเอกภาพ ก็มีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในตัวแบบต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การในทุกตัวแบบจะช่วยประสานสอดคล้องเชื่อมโยงให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาที่พบดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจินตนา คุ่มภัย (2553, น. 245-265) เรื่อง การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจการเงินในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย

ไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ ผลการศึกษาของ บริณ บุญลอย (2556, น. 221-264) เรื่องวัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพองค์กรของศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาของ ลาซิต ไชยอนงค์ (2556, น. 204-220) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ เช่นเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และผลการศึกษาของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561, น. 66-78) ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงมาก ($r = 0.87, p \leq 0.01$)

2. ส่วนการทดสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งพบว่า มีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ขึ้นอยู่กับการใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นรูปแบบที่สร้างประสิทธิผล องค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ ในขณะที่วัฒนธรรมส่วนร่วม เป็นรูปแบบวัฒนธรรม ที่สามารถนำมาใช้ร่วมทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจตามตัวแบบกระบวนการภายในเพียงตัว แบบเดียว ดังนั้น ในการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สามารถเลือกใช้วัฒนธรรม องค์การตัวแบบต่าง ๆ หรือร่วมกันในวัฒนธรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บริณ บุญลอย (2556, น. 221-264) ที่ศึกษาความสามารถในการอธิบายและทำนายปัจจัยประสิทธิผลองค์กรด้วยปัจจัยวัฒนธรรม องค์การและปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรม พบว่า ในแนวคิดประสิทธิผลองค์กร สามารถถูก อธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก แนวคิดประสิทธิผลองค์กรสามารถถูกอธิบาย และทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ในระดับสูง และ ลาซิต ไชยอนงค์ (2556, น. 204-220) ได้ศึกษาวิจัย ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน และสอดคล้องกับ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561, น. 66-78) ทำการศึกษาวรรณธรรม องค์การกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าตัวแบบประสิทธิผลองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ ขึ้นอยู่กับการใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรม พันธกิจ เป็นรูปแบบที่สร้างประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกตัวแบบ ในขณะที่วัฒนธรรมเกี่ยวข้อง เป็นรูปแบบ วัฒนธรรมที่สามารถนำมาใช้ร่วมทำนายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแบบกระบวนการภายใน เพียงตัวแบบเดียว

บทสรุป

ผลการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ” พบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ โดยบุคลากรสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจให้ความสำคัญกับเรื่องเป้าหมายความสำเร็จตามพันธกิจหลักและเป้าหมายขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาที่พบว่า ในปัจจุบันสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ กำลังประสบปัญหาในเชิงนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงไปในเชิงลบด้วย และปัญหาดังกล่าว หากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจให้ตกต่ำลงได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรนำวัฒนธรรมพันธกิจ มาประยุกต์ใช้กับวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมเอกภาพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจึงควรเพิ่มระดับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลองค์กรตามภารกิจรับผิดชอบ ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไว้ในนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กร มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (role model) แก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และนำวัฒนธรรมองค์กรไปยึดถือปฏิบัติในงานประจำวัน รวมทั้งใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลขององค์กร

2. ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็ง สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ร่วมแรง ร่วมใจ สร้างสรรค์งานในเชิงนวัตกรรม รวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างทั่วถึง

3. สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นองค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานนโยบายและยุทธศาสตร์และองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ รวมถึงนโยบายรัฐบาล ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ในเชิงปริมาณ ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วน ควรพัฒนาวิธีการวิจัย ในหัวข้อนี้ ด้วยการใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ นำเพื่อค้นหารูปแบบตัว

แปร และสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร แล้วจึงใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นตัวทดสอบสมมติฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อตอบคำถามงานวิจัย

2. ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจกับหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

3. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ได้แก่ เรื่อง การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะ การแต่งตั้งคนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคดังกล่าว มาทำการศึกษวิจัย เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึก และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลและการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Beam, G. (2001). Quality public management: What it is and how it can be improved and advanced. *Public Administration Review*, 61(15), 636-645.
- Boonchaluay, P. (2013). *Watthanatham 'ongkan 'ongkan kan rianru kap prasitthiphon 'ongkan khong san yuttitham: Tua baep samakan khongsang* [Organization culture, learning organization and the organizational effectiveness of the courts of justice: Structural equation model] (Thesis Doctor of Philosophy). National Institute of Development Administration, Bangkok. (in Thai)
- ปริญ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง* (ปริญญาานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Chaianong, L. (2013). *Thammaphiban, watthanatham 'ongkan kap prasitthiphon 'ongkan khong san yuttitham: Tua baep samakan khongsang* [Good governance, organizational culture and organizational effectiveness of the court of justice: Structural equation model] (Thesis Doctor of Philosophy) Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Bangkok. (in Thai)
- ลาจิต ไชยอนงค์. (2556). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง* (ปริญญาานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- Chantasuan, P. (2012). Prasitthiphon khong 'ongkan: Pati bot haeng manot that [The effectiveness of organization: Antithesis of conceptions]. *Romphruek Journal*, 28, 134-182.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2555). ประสิทธิภาพขององค์กร: ปฏิบทแห่งมนทัศน์. *วารสารร่วมพฤษ*, 28, 134-182.
- Cooke, A. & Szumal, L. (2000). Using organizational culture inventory to understand operating cultures of organizations. In *Handbook of organizational culture and climate*. N.M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom and M.F. Peterson. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Denison, D. R., Haaland, S. & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world?. *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227.

Denison, D.R. & Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of an organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-233.

Khumphai, S. (2010). *Kānpriāp̄thiāp watthanatham ‘ongkān thī mī ‘itthiphon tō prasitthiphon ‘ongkān: Kōrānī suksā ratwisāhakit nai prathē Thai* [Comparison of organizational culture influencing organizational effectiveness: A case study of state enterprises in Thailand] (Thesis Doctor of Philosophy). National Institute of Development Administration, Bangkok. (in Thai)

สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาวิสาหกิจในประเทศไทย* (ปริญญาโท ปรัชญาดุสิตบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

Mongkolpithaksuk, U. (2018). Watthanatham ‘ongkān kap prasitthiphon ‘ongkōk pokkhrōng sūan thōngthīn [Organizational culture and effectiveness of local government organizations]. *Journal of Research Communities*, 12(3), 66-78. (in Thai)

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(3), 66-78.

Phraratchakritsadika bāeng sūan ratchakan Samnakngān Tamruathāengchāt [Royal Decree on Government Sector, Royal Thai Police 2009]. (2009, 6 September). *The Government Gazette*, 126, Part 65 Kor. (in Thai)

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 126 (ตอนที่ 65 ก).

Prasertsri, R. (2006). *Kānchatkān samai mai* [Modern management]. Bangkok: Thammasarn Company Limited. (in Thai)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

Quinn, R.E. & Rohrbaugh, J. (1983, March). A Spatial Model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.

Steers, Richard.M. (1977). *Organizational effective: A behavioral view*. California: Goodyear.

Yamane, Taro. 1967. *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.