

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและองค์การการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผล
องค์การ:กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร
จังหวัดกำแพงเพชร

พิชยา ชวากร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding author E-mail: pitchaya5197@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลขององค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร และ 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด 66 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการถดถอยเชิงพหุ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน และนำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยการเรียงเรียง จำแนกกลุ่ม และตีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสรุปผลอย่างเป็นระบบ ทั้งสองวิธีช่วยสนับสนุนและยืนยันผลการวิจัยร่วมกันอย่างมีความน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ภาพรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$) ภาพรวมของระดับประสิทธิผลขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.06$) และ 2) วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะวัฒนธรรมการปรับตัวและพันธกิจ รวมถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังสอดคล้องกับเชิงปริมาณ ยืนยันว่าทั้งวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ ประสิทธิผลขององค์การ

รับบทความ: 3 กันยายน 2568

แก้ไขเสร็จ: 28 กันยายน 2568

ตอบรับบทความ: 6 ตุลาคม 2568

The Influence of Organizational Culture and Learning Organizations for Organizational Effectiveness: A Case Study of Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Mueang Kamphaeng Phet District, Kamphaeng Phet Province

Pitchaya Javakorn

Public Administration Program, School of Management Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author E-mail: pitchaya5197@gmail.com

Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of perceptions regarding organizational culture, learning organization, and organizational effectiveness of Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Mueang Kamphaeng Phet District, Kamphaeng Phet Province. 2) To examine the influence of organizational culture and learning organization on the organizational effectiveness of the Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Mueang Kamphaeng Phet District, Kamphaeng Phet Province.

This research employed a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected through questionnaires administered to 66 respondents and analyzed using frequency, percentage, mean, and multiple regression statistics. Qualitative data were obtained from structured interviews with five key informants and analyzed through content analysis by systematically organizing, categorizing, and interpreting relationships to draw meaningful conclusions.

The findings revealed that: (1) the overall organizational culture of Wang Thong Subdistrict Administrative Organization, Mueang Kamphaeng Phet District, Kamphaeng Phet Province, was at a high level. The overall level of the learning organization was also high ($\mu = 3.71$). The overall organizational effectiveness was high ($\mu = 4.06$). 2) organizational culture and learning organization significantly influenced organizational effectiveness at the 0.05 level. In particular, factors such as adaptability and mission-oriented culture, continuous learning, shared vision and empowerment, environmental linkage, and strategic leadership were identified as key factors. Moreover, the qualitative findings corroborated the quantitative results, affirming that organizational culture and learning organization play a crucial role in enhancing organizational effectiveness.

Keywords: Organizational Culture, Learning Organization, Organizational Effectiveness

Received: 3 September 2025

Revised: 28 September 2025

Accepted: 6 October 2025

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากโลกาภิวัตน์ การแข่งขันไร้พรมแดนและความเสี่ยงที่ซับซ้อนทั้งภายในและภายนอก องค์การจึงต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการจัดการภาครัฐ สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารรัฐแนวใหม่ที่เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า (Hood, 1991) แนวคิดนี้ช่วยให้หน่วยงานรัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว โปร่งใส และคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

การนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ เช่น การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และการเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์การ (Kimberly, 1979; Cameron, 1981) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถและความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การตระหนักว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรหลักที่ขับเคลื่อนองค์การมากกว่าทรัพยากรทั่วไป ทำให้ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนความรู้ (Knowledge Capital) ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความรู้มักถูกฝังอยู่ในภาษา วัฒนธรรม และประเพณี หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจสูญหายหรือลดคุณค่า (เด่นชัย เอี่ยมสุวรรณ, 2556) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงความรู้เชิงปฏิบัติให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นระบบจึงเป็นสิ่งจำเป็น อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะที่ใกล้ชิดกับประชาชน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานและการสร้างคุณค่าร่วมแก่สังคม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งช่วยให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมร่วม มีความผูกพันต่อภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน และยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การพัฒนาให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ฐิติพงศ์ ภัฏจนารณ, 2562) นอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ยังเน้นให้องค์การภาครัฐพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จังหวัดกำแพงเพชร ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2566 แสดงให้เห็นถึงศักยภาพเชิงประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม

บุคลากรยังจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

งานวิจัยด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของไทยที่ผ่านมา มักมุ่งเน้นการศึกษาในระดับองค์กรขนาดกลางและใหญ่ ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ยังได้รับการศึกษาเชิงลึกค่อนข้างจำกัด ทั้งที่ อบต. มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการใกล้ชิดกับประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จังหวัดกำแพงเพชร เป็นตัวอย่างองค์กรขนาดเล็กที่มีพัฒนาการต่อเนื่องทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะ และการบริหารจัดการ จนได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีในปี พ.ศ. 2566 ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพในการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอต่อการอธิบายปัจจัยเชิงลึกด้าน วัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวของบุคลากร และความสัมพันธ์กับประชาชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลและความยั่งยืนของการบริหาร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลขององค์กรในบริบทของ อบต. ขนาดเล็กที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 66 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ไม่ใช้การสุ่มตัวอย่าง (องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง, 2567) ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 37 คน ลูกจ้าง จำนวน 29 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 คน

ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามหลักการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่ง หน้าที่ และความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว ได้แก่ 1) นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารองค์กร 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดในสายงานประจำและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการภายในองค์กร และ 3) ตัวแทนบุคลากร จำนวน 3 คน ซึ่งมีบทบาทในด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

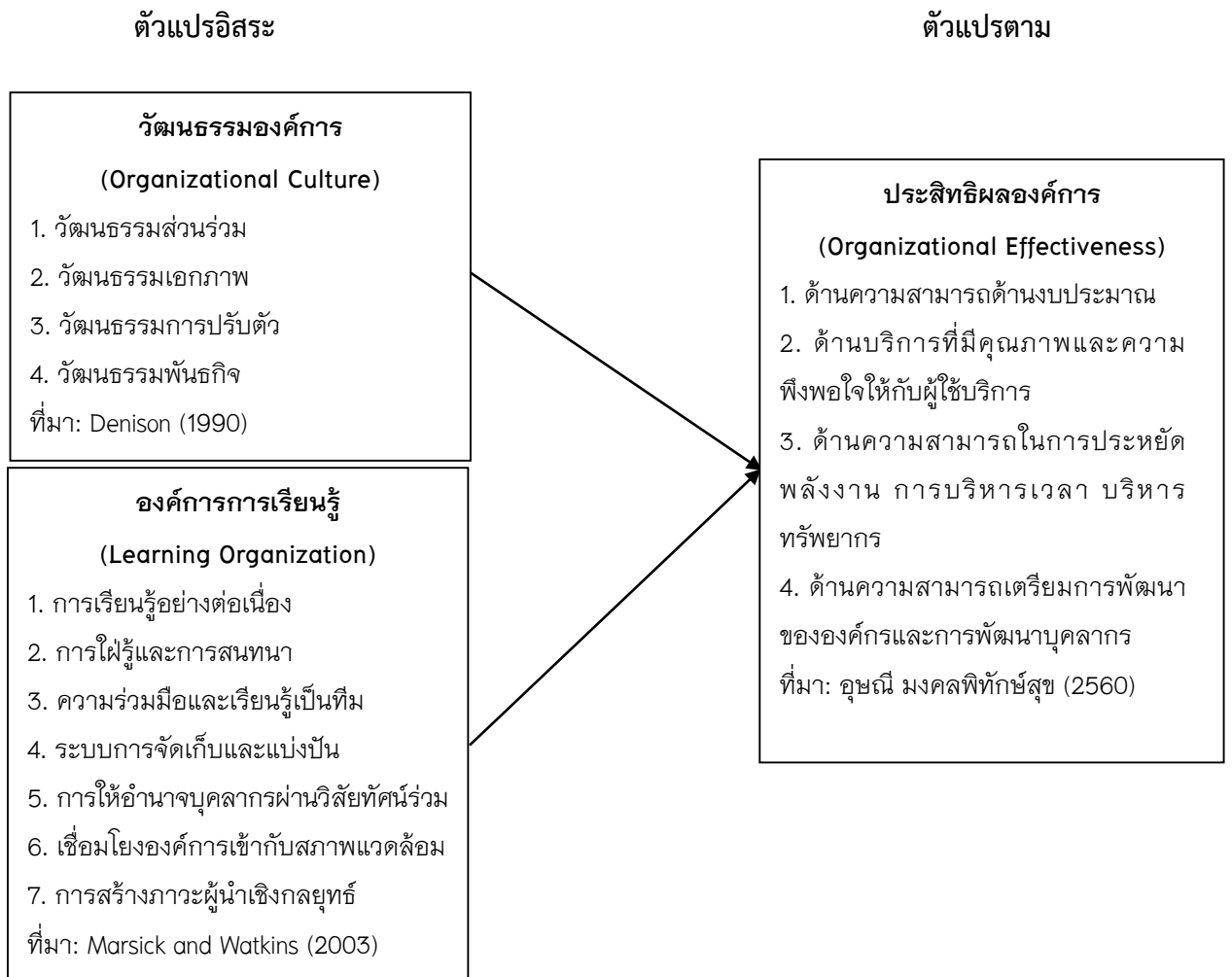
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรของ ตัวแบบของ Denison et al. (1995) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งงานวิจัยได้ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวกับประสิทธิผลขององค์การ และ 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดย Marsick and Watkins (1993) ได้พัฒนาเป็นโมเดลข้อคำถามด้านมิติขององค์การการเรียนรู้ (The Dimension of the Learning Organization Questionnaire: DLOQ) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการสนทนาและการตั้งคำถาม การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลและทีม การจัดตั้งระบบการแบ่งปันและเก็บรักษาความรู้ การให้อำนาจและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อมและการปรับตัว และการวางกลยุทธ์ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 มิติ ได้แก่ ความสามารถด้านงบประมาณ การให้บริการที่มีคุณภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร และการเตรียมการพัฒนาองค์การและบุคลากร (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2560)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด เรื่องวัฒนธรรมองค์กร และองค์การการเรียนรู้ ต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

- วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
- องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบพหุวิธีด้วยการศึกษาเชิงปริมาณและเสริมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยนำไป ทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.948–0.971 แสดงถึงความเที่ยงของเครื่องมือ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการกำหนดคำถามและลำดับคำถามล่วงหน้า มีการใช้ถ้อยคำที่เหมือนกันในการถามผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารเปรียบเทียบกันได้ และลดอคติจากผู้สัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 66 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง, 2567) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง และตัวแทนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านช่องทางออนไลน์ โดยเริ่มต้นจากการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดของผู้วิจัย เพื่อส่งไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จากนั้น จึงได้พัฒนาแบบสอบถามโดยใช้ Google Form และจัดส่งลิงก์แบบสอบถามพร้อมคิวอาร์โค้ดให้กับทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลค่านึงถึงหลักการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีการขอความยินยอมโดยสมัครใจและการรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคล ภายหลังจากระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุดลง พบว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาครบตามจำนวนประชากรที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 66 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 100

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่าน โดยการสัมภาษณ์จัดขึ้นในรูปแบบการพบปะโดยตรง (Face-to-Face Interview) ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ทั้งนี้ การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 30 นาทีต่อคน ภายใต้แนวคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้ง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และสะท้อนมุมมองของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อประสิทธิผลองค์การ ภายใต้ระดับนัยสำคัญ .05 นอกจากนี้ได้ตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้น ได้แก่ ความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน ปัญหาความหลายเส้นตรง การกระจายตัวปกติ และความแปรปรวนสม่ำเสมอ เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดล (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกเป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบและนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและองค์การการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

1.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ความหมาย
1. วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.91	0.34	มาก
2. วัฒนธรรมเอกภาพ	3.88	0.60	มาก
3. วัฒนธรรมการปรับตัว	3.54	0.55	มาก
4. วัฒนธรรมพันธกิจ	3.53	0.55	มาก
เฉลี่ยรวม	3.71	0.51	มาก

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมีระดับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุดในด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และน้อยที่สุดในด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

องค์การการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ความหมาย
1. เชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม	4.48	0.56	มากที่สุด
2. การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.22	0.54	มากที่สุด
3. ระบบการจัดเก็บและแบ่งปัน	3.95	0.56	มาก
4. ความร่วมมือและเรียนรู้เป็นทีม	3.89	0.59	มาก
5. การไฟรู้และการสนทนา	3.76	0.61	มาก
6. การให้อำนาจบุคคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม	3.74	0.65	มาก
7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.50	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	3.93	0.53	มาก

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีระดับมากที่สุดในการเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และน้อยที่สุดในด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

3.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ทัศนศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ความหมาย
1.ด้านบริการที่มีคุณภาพและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ	4.49	0.55	มากที่สุด
2.ด้านความสามารถในการประหยัดพลังงาน การบริหารเวลา บริหารทรัพยากร	4.29	0.53	มากที่สุด
3.ด้านความสามารถด้านงบประมาณ	3.88	0.57	มาก
4.ด้านความสามารถเตรียมการพัฒนาขององค์กรและการ พัฒนาบุคลากร	3.58	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม	4.06	0.53	มาก

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองมีระดับประสิทธิผลองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีระดับมากที่สุดในด้านบริการที่มีคุณภาพและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และน้อยที่สุดในด้านความสามารถเตรียมการพัฒนาขององค์กรและการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

วัตถุประสงค์ที่ 2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและองค์การการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การได้ ร้อยละ 78.40 ($R^2 = .784$) ซึ่งถือว่ามีอิทธิพลในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า วัฒนธรรมการปรับตัว มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.398$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.304$) ขณะที่ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($p = .255$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($p = .979$) ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
ค่าคงที่ (Constant)	1.207	.275			4.392	.000		
วัฒนธรรมส่วนร่วม (X ₁)	.014	.100	.129		1.145	.255	.320	
วัฒนธรรมเอกภาพ (X ₂)	.004	.144	.004		.026	.979	.152	
วัฒนธรรมการปรับตัว (X ₃)	.345	.117	.398		2.939	.004*	.221	
วัฒนธรรมพันธกิจ (X ₄)	.278	.140	.304		1.995	.049*	.174	

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.207 + 0.345 (X_3) + 0.278 (X_4)$$

เมื่อ Y_1 = ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

X_3 = วัฒนธรรมการปรับตัว

X_4 = วัฒนธรรมพันธกิจ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง การให้อำนาจบุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม การเชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้งสิ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 84.00 ($R^2 = .840$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม ($\beta = 0.591$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือและเรียนรู้เป็นทีม ($\beta = 0.002$, $p = .986$) ขณะที่ระบบการจัดเก็บและแบ่งปัน ($\beta = -0.077$, $p = .421$) ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	P-value	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	B
	B	Std. Error	Beta					
ค่าคงที่ (Constant)	.485	.196			2.479	.015		
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X ₁)	.237	.084	.268		2.820	.006*	.193	5.185
การใฝ่รู้และการสนทนา (X ₂)	.167	.094	.195		1.774	.079	.144	6.927
ความร่วมมือและเรียนรู้เป็นทีม (X ₃)	.002	.089	.002		.017	.986	.176	5.685
ระบบการจัดเก็บและแบ่งปัน (X ₄)	-.073	.090	-.077		-.809	.421	.189	5.277
การให้อำนาจบุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม (X ₅)	-.180	.066	-.223		-2.734	.008*	.261	3.828
เชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม (X ₆)	.552	.113	.591		4.903	.000*	.120	8.363
การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X ₇)	.191	.092	.196		2.075	.041*	.195	5.127

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.485 + 0.552 (X_6) + 0.237 (X_1) + 0.191(X_7) - 0.180 (X_5)$$

เมื่อ Y₁ = ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

X₆ = เชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม

X₁ = การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

X₇ = การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

X₅ = การให้อำนาจบุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม

3. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างพบว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร องค์กรมีวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การบริการสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ถ่ายทอดสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ซึ่งถือเป็นจุดแข็งสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว

ในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าบุคลากรมีการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความสัมพันธ์ในทีม และบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กร ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรยังมุ่งเน้นการให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริการ มีการพัฒนาและถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่นโยบายและแผนปฏิบัติในทุกระดับ ส่งเสริมความรับผิดชอบ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้อัตโนมัติต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง คือ วัฒนธรรมการปรับตัวและพันธกิจ โดยองค์กรมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และมุ่งมั่นร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petrova and Špatenka (2022) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร

กับประสิทธิผลของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในองค์กร พบว่าคุณลักษณะวัฒนธรรมแบบ การปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับประสบการณ์ลูกค้า และวัฒนธรรม แบบพันธกิจ เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ดิจิทัลขององค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมทั้งสองด้านมีบทบาทสูงในการผลักดัน ความสำเร็จของการทรานส์ฟอร์มดิจิทัลและประสิทธิผลขององค์กรในยุคดิจิทัล และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สนิษชา บุตรกริม (2565) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในบริษัทเอกชนไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 มิติ ได้แก่ พันธกิจ การปรับตัว การมีส่วนร่วม และเอกภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะ พันธกิจและการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีสหสัมพันธ์ระดับสูงมาก กับประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล วังทอง ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม และการสร้าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยบุคลากรมีการช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ เปิดเผยข้อผิดพลาด เพื่อปรับปรุงการทำงาน สนับสนุนสมดุระหว่างงานและครอบครัว และยึดมุมมองของผู้รับบริการ มาใช้ในการตัดสินใจ อีกทั้งยังมีการทำงานเชิงเครือข่ายกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การให้อำนาจผ่านวิสัยทัศน์ร่วมกลับส่งผลลบ สะท้อนปัญหาการสื่อสารและความไม่พร้อม ของบุคลากรในการรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปรีณ บุญฉนวน (2563) ที่ชี้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลของศาลยุติธรรม รวมถึง Radhui et al. (2024) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร และ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ Khunsoonthornkit and Panjakajomsak (2018) ยังยืนยันว่าองค์กร R&D ในประเทศไทย ที่เน้นการเรียนรู้ขององค์กรจะมีประสิทธิผลสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของบุคลากรย่อมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ “วัฒนธรรมส่วนร่วม” ต่ำกว่า องค์กรประกอบอื่น องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทองควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้าง ความเข้าใจร่วมและเพิ่มความร่วมมือในการให้บริการประชาชน

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ควรพัฒนา “การใฝ่รู้และการสนทนา” โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งต้องเน้นพัฒนาบุคลากร สร้างความเชื่อมโยงกับชุมชน และกระจายอำนาจการบริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากขึ้น จึงขอเสนอแนะความคิดเห็นสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด และภูมิภาคอื่น ๆ เช่น ภาคใต้ ภาคตะวันออก เพื่อจะได้ศึกษาเปรียบเทียบในภูมิภาคที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สืบเนื่องจากการศึกษาค้นคว้าที่เน้นการศึกษาเชิงปริมาณและทำการเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จะนำไปสู่การนำผลการศึกษาทั้งสองรูปแบบมาเปรียบเทียบกัน จะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 11). สามลดา.
- ฐิติพงศ์ กัญจนารณ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่นชัย เอี่ยมสุวรรณ. (2556). การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. BUUIR.
- ปริญ บุญฉนวน. (2556). วัฒนธรรมขององค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลขององค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 9(1), 1–21.
- สนิษา บุตรกริม. (2565). วัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567*. กองทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). *การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐ. *Research Community and Social Development Journal*, 12(3), 66–78.
- Cameron, K. S. (1981). The enigma of organizational effectiveness. In D. Baugher (Ed.), *Measuring effectiveness* (pp. 1–13). Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Kimberly, J. R. (1979). Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation, and institutionalization. *Academy of Management Journal*, 22(3), 437–457.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Thai research and development organization performance: A structural equation model analysis of organizational culture and learning organizations. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(3), 109–121.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1993). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151.
- Petrova, K., & Špatenka, J. (2022). The Denison organizational culture survey (DOCS): Empirical review of a digital organizational cultures' effectiveness. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, 12(2), 198–203.
- Radnui, U., Pranee, S., Pungnirund, B., & Kortana, T. (2024). Strategic leadership, creativity, organizational culture, and learning organization affecting operational effectiveness of local administrative organizations. *Journal of Logistics and Supply Chain Operations*, 10(1), 53–68.