

ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ORGANIZATIONAL SOCIAL CAPITAL AND CULTURE AND EFFECTIVENESS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

วิเชียร จันทะเนตร¹ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข² และอริชัย เกตุจันทร์³
Wichian Chanthanet¹, Usanee Mongkolpitaksuk², and Arichai Katechan³

^{1,2} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร
³ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

^{1,2} Doctor of Public Administration, Public Administrative, Krirk University, Bangkok

³ Local Personnel Development Institution, Pathum Thani

E-mail: chanthanet_w@hotmail.com

Received:	June 29, 2020
Revised:	August 20, 2020
Accepted:	August 22, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 250 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาล 125 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 125 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรระดับบริหารจำนวน 1,250 คน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลระดับสูงต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($TE=.761, R^2=.655, p<.01$) ทั้งยังพบด้วยว่าการบูรณาการร่วมกันระหว่างทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ มีผลทำให้ค่าอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($TE=.822, R^2=.676, p<.01$) โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ ล้วนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ($\chi^2=137.283; df=43; p< 0.00; \chi^2/df=3.19; CFI=1.000; NNFI=1.264; SRMR=0.058; RMSEA (90\% CI on RMSEA)=0.094 (0.077: 0.112)$)

คำสำคัญ

ทุนทางสังคมองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This article aimed to study the influence of organizational social capital and culture on the effectiveness of local administrative organizations. The population was consisted of all municipal and tambon administrative organizations in Thailand, while sample were 125 municipalities and 125 tambon administrative organizations and were selected by multi-stage sampling technique. The respondents including 1,250 administrators. The data were analyzed using descriptive statistics and the inferential statistics consisted of structural equation modeling analysis using for hypothesis testing. The research result confirmed the hypothesis that the effectiveness of local administrative organizations could be predicted by organizational social capital and culture. Furthermore, the integration of the organizational social capital and culture had more effects on the effectiveness of local administrative organizations.

Keywords

Organizational Social Capital, Organizational Culture, Effectiveness of Local Administrative Organization

ความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ไม่เพียงส่งผลต่อรายได้ที่มีมากขึ้น แต่ยังรวมไปถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มากตามไปด้วย ซึ่งก็เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เมื่ออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเพิ่มมากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการรายได้ และความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น พึงตระหนักด้วยว่า คุณภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและความเชื่อมั่นของประชาชนในฐานะผู้รับบริการสาธารณะ หากประชาชนในท้องถิ่นขาดความเชื่อมั่นต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว เป้าประสงค์หลักเรื่องการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน ย่อมต้องหยุดชะงักตามไปด้วย การที่องค์กร หันมาให้ความสำคัญ กับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารองค์การมีความคล่องตัว ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการใช้เครือข่ายให้เป็นประโยชน์ โดยมีภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมเป็นภาคีการทำงาน เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน จัดว่าเป็นความสำคัญลำดับแรก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงต้องตระหนัก เนื่องจากเป็นรากฐานของความสามารถในการพัฒนาประเทศ

การได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์จากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือด้านการบริหารและการจัดการ ที่สามารถตอบสนองด้านค่านิยมและการมุ่งเน้นขององค์กร กระนั้น ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ขาดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการแสวงหา และการเลือกใช้เครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีข้อจำกัด ไม่อาจบรรลุผลลัพธ์ในระดับ “ดีเด่น” ได้มากนัก สอดคล้องกับรายงานการประเมินประสิทธิภาพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2560 (Local Performance Assessment: LPA, 2017) ได้สรุปอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบบริหารจัดการภายในที่ล้มเหลว โครงสร้างการทำงานขาดความยืดหยุ่น มุ่งใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่มีตามอำนาจหน้าที่และการควบคุมสั่งการที่เข้มงวดมากเกินไป การไหลเวียนข้อมูลและงานไม่ครอบคลุม คล่องตัว และกระบวนการภายในที่ขาดเสถียรภาพ ไม่มีความชัดเจน เมื่อประกอบกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ด้าน ความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ต่างตอบแทนในระบบอุปถัมภ์ จนละเลยการแสวงหาหนทางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร ที่มีคุณค่าโดยใช้หลักคุณธรรม ไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรขาดความรักความผูกพันและการประสานความร่วมมือกัน ยังส่งผลกระทบต่อไปถึงค่านิยมและการมุ่งเน้นภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะที่มีอาจตรงกับความต้องการของประชาชน

การปรับเปลี่ยนมุมมอง โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างค่านิยมและความเชื่อในระเบียบแบบแผนทางวัฒนธรรมที่มีลักษณะโดดเด่นเฉพาะ และมีความเหมาะสมกับเป้าหมายและพันธกิจ องค์กรจึงมีความสำคัญ หากท้องถิ่นไม่สามารถบริหารจัดการให้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรได้ ก็เป็นการยากที่จะบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวัง เพราะความสอดคล้องกันของสมาชิกในองค์กร จะนำมาซึ่งการยอมรับค่านิยม ที่เป็นความรู้สึกหนึ่งเดียวกัน (Denison & Mishra, 1995) รวมถึงการมีข้อตกลงร่วม และมีแนวทางอันเป็นข้อสรุปในประเด็นที่ต้องการวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถนำผลของงานเหล่านั้นไปบูรณาการ เพื่อที่องค์กรจะสามารถบรรลุตามเป้าหมาย

อนึ่ง การมุ่งเน้นความสอดคล้องด้านรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องด้วยความสำคัญของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดแก่ องค์กร จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสินทรัพย์เพื่อการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอก อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก ซึ่งการจัดเก็บรายได้ยังไม่เพียงพอสำหรับการจัดทำบริการสาธารณะตามหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบโดยท้องถิ่นเอง การนำสินทรัพย์ทางการบริหารที่เป็นทุนทางสังคมองค์กร มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะช่วยเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการสู่ระดับดีเด่นมากขึ้น ด้วยเหตุที่ว่า การประยุกต์ใช้เครื่องมือทางการบริหารดังกล่าว เป็นเรื่องของการสร้างบรรทัดฐานและความไว้วางใจ ที่ก่อให้เกิดการเกื้อกูลต่อกันภายในเครือข่าย รวมถึงสร้างความผูกพันและการเชื่อมโยงต่อกัน (Coleman, 1988) ซึ่งบุคลากรจะยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย และพร้อมให้ความร่วมมือกัน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างการตระหนักรู้ต่อเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร โดยมีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ผ่านการ บอกเล่าเรื่องราวอันเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ (Nahapiet & Ghoshal, 1998)

ด้วยเหตุนี้ การสนองตอบต่อปัญหาความต้องการและคาดหวังของประชาชน ขณะที่ยังคงไว้ซึ่งอำนาจการบริหารและการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและให้ความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการบริหารองค์การโดยใช้เครื่องมือของระบบราชการอย่างที่เคยกระทำมาในอดีต ยังไม่เพียงพอสำหรับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจที่ได้รับมอบ การค้นหาคำตอบว่า ทูทางสังคมองค์การและวัฒนธรรมองค์การ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่มีคุณค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อองค์การ เพื่อนำมาสู่การผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างนวัตกรรมทางการบริหารให้เป็นที่ยอมรับ และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การบูรณาการร่วมกันระหว่างตัวแปรทูทางสังคมองค์การและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ช่วยให้ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ หรือไม่ เพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของทูทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ ต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่มีการพัฒนาเครื่องมือหรือแบบสอบถาม จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ทูทางสังคมองค์การของ Nahapiet and Ghoshal (1998) วัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) และประสิทธิผลองค์การของ Mongkolpitaksuk (2017) โดยกำหนดมาตรวัดการประมาณค่า 6 ระดับ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ชี้วัดค่าคะแนนความสอดคล้อง ระหว่าง 0.774-1.000 และผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach (1990) ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ชี้วัด ทุกองค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรทูทางสังคมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นระหว่าง 0.960-0.973 วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.933-0.969 และประสิทธิผลองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.946-0.966

ประชากรในการวิจัยคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยจำแนกจังหวัดที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลครบทุกประเภทและขนาดคือ เทศบาลนคร เมือง และตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 9 จังหวัดได้แก่ ขอนแก่น เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา พิษณุโลก ระยอง และลำปาง (Info.dla, 2018) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน 1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ข้อตกลงเบื้องต้นของ Schumacker & Lomax (2004) และ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) ที่กล่าวว่าขนาดตัวอย่างควรมีไม่น้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร สำหรับงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 11 ตัวแปร

ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 250 แห่ง 2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับฉลากตามรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสัดส่วนที่เท่ากันคือ 125 แห่ง และกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ต่อ 1 แห่ง รวมเป็น 1,250 คน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญจำแนกตามสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ประเภทคือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ทูนทางสังคมองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{X}=4.56$) เรียงลำดับตามมิติที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ และองค์ความรู้ ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}=4.31$) เรียงลำดับตามรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ส่วนร่วม พันธกิจ สอดคล้อง และปรับตัว ตามลำดับ ประสิทธิภาพองค์การมีค่าเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X}=4.79$) เรียงลำดับตามตัวแบบที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ รวดเร็ว ระเบียบ ร่วมใจ และริเริ่ม ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทูนทางสังคมองค์การ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ

ตัวแปร	Min	Max	\bar{X}	S.D.
ทูนทางสังคมองค์การ	3.02	5.96	4.56	.475
โครงสร้าง	3.35	5.93	4.59	.466
ความสัมพันธ์	2.96	5.95	4.59	.483
องค์ความรู้	2.76	6.00	4.51	.521
วัฒนธรรมองค์การ	3.05	5.17	4.31	.392
ส่วนร่วม	3.07	5.43	4.41	.440
สอดคล้อง	2.89	5.28	4.24	.390
ปรับตัว	2.95	5.21	4.24	.384
พันธกิจ	2.87	5.33	4.36	.425
ประสิทธิภาพองค์การ	2.67	5.97	4.79	.505
ร่วมใจ	2.52	6.00	4.75	.541
ระเบียบ	3.04	5.88	4.80	.509
ริเริ่ม	2.08	6.00	4.72	.562
รวดเร็ว	2.67	6.00	4.89	.513

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบอิทธิพลของทุนทางสังคมองค์กร
วัฒนธรรมองค์กร ต่อประสิทธิผลองค์กร ดังแสดงผลการทดสอบในตารางที่ 2
ตารางที่ 2 อิทธิพลของทุนทางสังคมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ต่อประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปรอิทธิพล:	ตัวแปรผลกระทบ: ประสิทธิภาพองค์กร							
	สมการที่ 1				สมการที่ 2			
	DE	IE	TE	R ²	DE	IE	TE	R ²
ทุนทางสังคมองค์กร	.201**	.560**	.761**	.655	.822**	-	.822**	.676
วัฒนธรรมองค์กร	.624**		.624**					
$\chi^2=164.334; df=41; p<.00; \chi^2/df=4.01; CFI=.987; NNFI=.983; SRMR=.019; RMSEA (90\% CI on RMSEA)=.102 (.084:.120)^1$ $\chi^2=137.283; df=43; p<.00; \chi^2/df=3.19; CFI=1.000; NNFI=1.264; SRMR=.058; RMSEA (90\% CI on RMSEA)=.094 (.077:.112)^2$								

**p<0.01

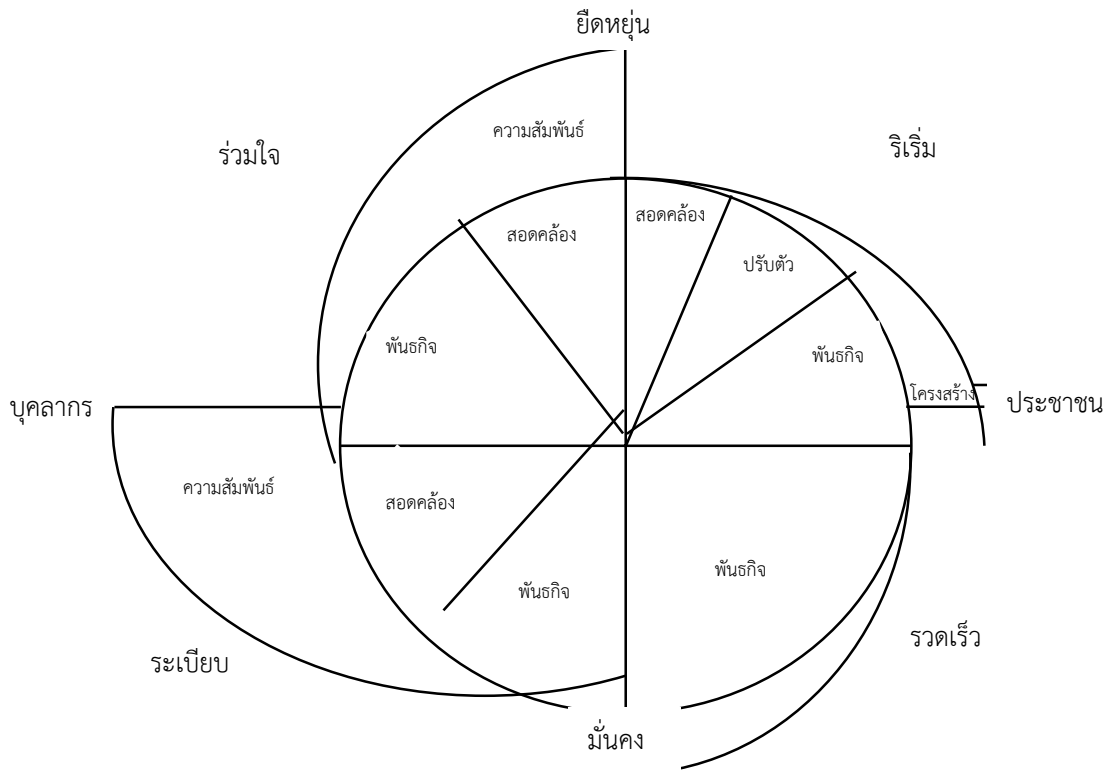
จากตารางที่ 2 สมการที่ 1 ผลการทดสอบโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ
โครงสร้าง พบว่า ทุนทางสังคมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ทั้งทางตรง ทางอ้อมและ
โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (DE=0.201, IE=0.560, TE=0.761, p<0.01) วัฒนธรรมองค์กร
มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (DE=0.624) โดยค่าสัมประสิทธิ์
การทำนายของตัวแปรทั้งสองต่อประสิทธิผลองค์กร อยู่ในระดับสูง (R²=0.655) ที่ค่าดัชนีความ
สอดคล้องของตัวแบบล้วนเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม การผลการทดสอบเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การ
ส่งผ่านอิทธิพลของทุนทางสังคมองค์กรไปยังวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ค่าอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผล
องค์กรเพิ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปได้ว่า หากนำตัวแปรทั้งสองมาใช้ร่วมกัน น่าจะ
ทำให้ค่าอิทธิพล อำนาจการทำนาย ต่อประสิทธิผลองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับ Smerek and
Denison, (2007), Taheri lari, Shekari and Bakhshandehfar (2012), Kang and Park. (2013),
Tantardini and Kroll (2016), Ramezan (2016) ให้ความเห็นไว้สอดคล้องว่าทุนทางสังคมองค์กร
วัฒนธรรมองค์กร ต่างเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร ยิ่งไปกว่า
นั้น ผลการทดสอบอิทธิพลร่วมระหว่างทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร ต่อประสิทธิผลองค์กร
ดังแสดงในตารางที่ 2 สมการที่ 2 ยืนยันว่า การบูรณาการร่วมกันระหว่างทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
องค์กร ทำให้ค่าอิทธิพล และ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ต่อประสิทธิผลองค์กรเพิ่มสูงขึ้น อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ (TE=0.822, R²=0.676, p<0.01) โดยที่ค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวแบบล้วน
เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้รวมถึงผลงานวิจัยทั้งหลายที่ผ่านมา (Fandino, Marques, Menezes, &
Bentes, 2015; Heris, 2014; Kang & Park, 2013; Kroll & Tantardini, 2017; Putri & Yuniawan,

2016; Shirvani, Ghasemi & Alzacleh, 2015; Tantardini & Kroll, 2016; Mongkolpitaksuk, 2018) ต่างพบว่า ตัวแปรทุนทางสังคมองค์การ และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญในฐานะ แนวคิดทฤษฎีองค์การ ที่ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้และส่งเสริมคุณค่าของการสำรวจเชิงปริมาณ ในอัน แสวงหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปัจจัยด้านทุนทางสังคมองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ต่อ ประสิทธิภาพองค์การ เมื่อก่อปรกกับการเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสมัยใหม่ที่ มีความเหมาะสม แม่นตรงกับปรากฏการณ์ ก็ยังมีส่วนช่วยยืนยันถึงความสามารถในการนำแนวคิดทั้ง สามดังกล่าว มาประยุกต์ใช้กับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี เพราะจากกระแส การให้ความสำคัญกับการใช้เครื่องมือทางการบริหาร แบบบูรณาการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายแห่งจึงพยายามผสมผสานเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยดัดศักยภาพภายในเพื่อตอบสนองต่อ สภาพแวดล้อมภายนอก และนำศักยภาพของเครือข่ายภายนอกมาสร้างความเข้มแข็งให้กับ กระบวนการภายใน อันสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กลยุทธ์ทางการบริหารแบบ Inside Out และ Outside In ด้วยเป้าหมายสำคัญคือการสร้างศักยภาพความเข้มแข็ง และหนุนเสริมผลลัพธ์ทั้งมิติ ภายใน หรือ “บุคลากร” และมิติภายนอก หรือ “ประชาชน” โดยที่การตอบสนองต่อค่านิยมและ จุดเน้นทั้งสองด้านดังกล่าว ล้วนเป็นผลมาจากแบบแผนของวัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ ความ สอดคล้องของค่านิยมร่วม การตระหนักรู้ในพันธกิจ และความสามารถในการปรับตัวเท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ร่วมกับการหนุนเสริมของทุนทางสังคมองค์การ ได้แก่ คุณค่าของบรรทัดฐานทางสังคมที่ ช่วยให้ผู้บุคลากรมั่นใจได้ว่า ระเบียบ แบบแผนของค่านิยมภายในองค์การมีความกลมกลืนกับวิถีปฏิบัติ ของสังคมภายนอก รวมไปถึงการนำคุณค่าของเครือข่ายภายนอกเข้ามาร่วมให้ข้อเสนอแนะ อันเป็น ประโยชน์ต่อการกำหนดแผนงานภายในโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ท้องถิ่นตอบสนองต่อความ ต้องการ และการคาดหวังของประชาชน ด้วยความรวดเร็วและสร้างสรรค์

สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อภิมวลร่วม ระหว่างทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ ต่อประสิทธิภาพองค์การ ที่ปรากฏชัดเจนว่า โครงสร้างเชิงองค์ประกอบทุนทางสังคมและวัฒนธรรม องค์การ มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของค่าอภิมวลและอำนาจการทำนายประสิทธิภาพองค์การ ไม่เพียง เท่านั้น เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพองค์การที่มีจุดเน้นและชุดค่านิยมแตกต่างกัน ก็ยังสะท้อนให้เห็นถึง นัยสำคัญของการผสมผสานโครงสร้างเชิงองค์ประกอบ ระหว่างชุดแนวคิดทุนทางสังคมองค์การกับชุด แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ที่แตกต่างกันทั้งเชิงรูปแบบและขนาด (ดังแสดงในภาพที่ 1) กล่าวคือ



ภาพที่ 1 โครงสร้างเชิงองค์ประกอบทุนทางสังคมองค์การและวัฒนธรรมองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร

ประสิทธิภาพองค์กรด้าน “บุคลากร” อันประกอบด้วยความร่วมมือและระเปียบ บ่งชี้ให้เห็นถึงการให้คุณค่าภายใน (Intrinsic Value) หรือคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบ “ภายในสู่ภายนอก” นั่นคือความเป็นเอกภาพของบุคลากรยอมทำให้องค์กรสามารถควบคุมผลลัพธ์ได้ง่าย ประกอบกับอิทธิพลร่วมระหว่างทุนทางสังคมองค์การมิติความสัมพันธ์ วัฒนธรรมสอดคล้อง และวัฒนธรรมพันธกิจ ล้วนเป็นปัจจัยมูลเหตุสำคัญในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และวิถีปฏิบัติของบุคลากร ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีทั้งความยืดหยุ่นและความมั่นคง ไปพร้อม ๆ กันคือ

1. การบรรลุประสิทธิภาพองค์กรด้านร่วมใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการภายในที่มีความยืดหยุ่น ด้วยการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมพันธกิจเป็นลำดับแรก โดยมีวัฒนธรรมสอดคล้องและทุนทางสังคมองค์การมิติความสัมพันธ์เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ สืบเนื่องด้วย แบบแผนของวัฒนธรรมพันธกิจมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง อันนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมถึงอิทธิพล ทางความเชื่อและค่านิยมของวัฒนธรรมพันธกิจที่มีต่อการยอมรับในบทบาท หน้าที่ และพันธะสัญญาของบุคลากรที่ไว้แก่ท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรระดับบริหารของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนเป็นบุคคลสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่สร้างความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้จริง ประกอบ

กับความชัดเจนในทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ ย่อมก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจภายใต้การตระหนักรู้และมีความเข้าใจตรงกันว่า “สิ่งใดควรริบดำเนินการอย่างตั้งใจเพื่อสร้างความสำเร็จ ในระยะยาว” อนึ่ง พึงรับรู้ว่าคุณค่า ความเชื่อ และคติพื้นฐาน ล้วนเป็นหลักคิดสำคัญในการชี้นำพฤติกรรมองค์การและบุคลากรให้นำไปใช้ปฏิบัติ ในยามที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือความจำเป็นเร่งด่วนให้ต้องตัดสินใจเพื่อส่วนรวม เมื่อผนวกรวมกับการนำบทบาทวัฒนธรรมสอดคล้อง และการใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในเครือข่ายของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีทุนทางสังคมองค์การมีความสัมพันธ์มาหนุนเสริม ก็จะยิ่งทำให้บุคลากรสามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่มีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับงาน ด้วยคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมสอดคล้องคือการทำให้บุคลากรพยายามแสวงหาทางออกที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ขณะที่ปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายที่มีความเชื่อในบรรทัดฐานเดียวกัน ย่อมปรากฏถึงความไว้วางใจระหว่างกันระดับสูง การปฏิบัติต่อกันในเครือข่ายจึงเป็นไปด้วยความตั้งใจ มีพลังแห่งความสามัคคี การร่วมคิดร่วมทำ การแบ่งปันทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่ตนเองมีแก่เพื่อนสมาชิกในเครือข่าย ซึ่งบรรยากาศขององค์การที่มีความหลากหลายของวิถีคิดและรูปแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นผลดีต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าตนเอง เครือข่าย และเป้าหมายองค์การ การที่บุคลากรทั้งหลายเล็งเห็นถึงอรรถประโยชน์ตามนัยยะนี้ จึงให้ความสำคัญกับการร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ ในที่สุดแล้วย่อมสามารถลดต้นทุนอันเกิดจากการปฏิบัติงานแบบปัจเจกบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. การบรรลุถึงประสิทธิผลด้านระเบียบหรือกระบวนการภายในที่มีความมั่นคง ปัจจัยทุนทางสังคมองค์การมีความสัมพันธ์เป็นมูลเหตุสำคัญ โดยมีวัฒนธรรมสอดคล้องและวัฒนธรรมพันธกิจเป็นปัจจัยสนับสนุน สืบเนื่องด้วย อิทธิพลทุนทางสังคมองค์การมีความสัมพันธ์เป็นพลังทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงเครือข่ายเป็นฐาน ในการถักทอวิถีปฏิบัติของบรรดาสมาชิกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านระเบียบ กฎเกณฑ์ ค่านิยมและข้อผูกมัดในการปฏิบัติร่วมกัน ทุนทางสังคมองค์การมีความสัมพันธ์ จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่องค์การมีไว้ใช้ควบคุม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เมื่อประกอบกับความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบในปัจจุบัน และยังคงยึดมั่นในกิจกรรมที่จะดำเนินการตามพันธะสัญญาในอนาคต” ก็ยิ่งสะท้อนว่าบุคลากรเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลจะยังคงยึดถือระเบียบ กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานขององค์การตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ และด้วยการยึดถือภาระหน้าที่และความคาดหวังในงานเป็นลำดับแรก มิติความสัมพันธ์จึงเปรียบเสมือนการบรรยายคุณลักษณะงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อกิจกรรม ด้านวิชาชีพ ในอันที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว น่าเชื่อถือ โดยที่แบบแผนของวัฒนธรรมสอดคล้องและวัฒนธรรมพันธกิจ จะช่วยหนุนเสริมให้วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความชัดเจน คงเส้นคงวา

ประสิทธิผลองค์การด้าน “ประชาชน” อันประกอบไปด้วยความริเริ่ม และรวดเร็ว ที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าภายนอก (Extrinsic Value) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จะใช้เครื่องมือการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบ “ภายนอกสู่ภายใน”

เพื่อสร้างความได้เปรียบในการให้บริการสาธารณะที่รวดเร็วและแตกต่าง เนื่องด้วยผลวิจัยนี้บ่งชี้ชัดเจนว่า

1. การบรรลุประสิทธิผลองค์การด้านความริเริ่ม แม้ว่าต้องอาศัยวัฒนธรรมพันธกิจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรสร้างบริการสาธารณะ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่วัฒนธรรมพันธกิจเพียงประการเดียวย่อมไม่สามารถผลักดันให้บุคลากรมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ และวิธีการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมเช่นวัฒนธรรมองค์การรูปแบบการปรับตัว เพราะเป็นที่แน่ชัดแล้วว่า ค่านิยมและจุดเน้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความยืดหยุ่นด้านสภาพแวดล้อม การผ่อนคลายระเบียบ ข้อกำหนดบางประการ รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสนใจไปที่ศักยภาพในการจัดหาและระดมทรัพยากรเพื่อให้บริการประชาชนเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า องค์การนำข้อเสนอแนะของประชาชนไปสู่การแสวงหาวิธีการให้บริการสาธารณะด้วยรูปแบบที่แตกต่างหลากหลาย กอปรกับการสนับสนุนเชิงเครือข่ายของทุนทางสังคมองค์การมิติโครงสร้าง ที่มีได้เป็นเพียงช่องทางหลักในการติดต่อสื่อสาร และการประสานความร่วมมือกันภายในเครือข่ายที่มีลักษณะสร้างสรรค์ แต่ยักรวมถึง การใช้เครือข่าย ทางสังคมอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกับเครือข่ายภายนอก โดยมีความต้องการของประชาชน ผู้ใช้บริการสาธารณะเป็นเป้าหมายสำคัญ ในการตัดสินใจขององค์การร่วมกับภาคีเครือข่าย ล้วนสนับสนุนให้เกิดกระบวนการและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกสู่ภายใน เพื่อประกอบสร้าง/ปรับเปลี่ยนฉันทศน์ของท้องถิ่นทั้งสิ้น ซึ่งมักพบว่า บ่อยครั้งที่การสะท้อนความคิดเห็นจากประชาชนได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ขณะที่การตรวจสอบเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดของภารกิจที่มีความหลากหลาย อันกระทำโดยภาคีเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของบุคลากรต่อปัญหา ความต้องการและการคาดหวังของประชาชน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีศักยภาพในการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคอย่างรวดเร็ว ย่อมทำให้องค์การมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น การผสมผสานองค์ประกอบทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ จึงก่อให้เกิดดุลยภาพของกระบวนการทำงานระหว่างพันธกิจตามเป้าหมายขององค์การ กับการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีของเครือข่ายในการเชื่อมโยงความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน ด้วยเล็งเห็นว่า การปฏิบัติงานร่วมกันแบบบูรณาการย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในเครือข่ายต่างมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ

2. การบรรลุประสิทธิผลองค์การด้านรวดเร็ว เกิดจากอิทธิพลร่วมของวัฒนธรรมพันธกิจ และทุนทางสังคมองค์การมิติโครงสร้าง ด้วยเหตุที่ว่า วัฒนธรรมพันธกิจเป็นแบบแผนของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนงานหรือแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ รูปแบบวัฒนธรรมพันธกิจจึงมีคุณลักษณะเด่นเกี่ยวกับความมั่นคงและการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ขณะที่ทุนทางสังคมองค์การมิติโครงสร้าง เป็นคุณลักษณะเครือข่ายทางสังคมทั้งบริบทภายในและภายนอก ย่อมสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับแบบแผนของวัฒนธรรมพันธกิจ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมองค์การที่มีจุดเน้นด้านความรวดเร็ว มีศักยภาพในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์อันแนบแน่นของเครือข่ายเป็นพื้นฐานสำคัญในการเชื่อมต่อข้อมูลที่มีเอกภาพของเครือข่าย ร่วมกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทุกระยะเพื่อใช้เป็นแนวทาง

การดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น ๆ ย่อมมีนัยสำคัญต่อระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และเกิดผลลัพธ์ที่มีความคุ้มค่าทั้งในด้านทรัพยากรและเวลา ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการบรรลุถึงวัตถุประสงค์อันท้าทาย การอาศัยความตระหนักรู้และความเพียรพยายามในการบรรลุเป้าหมายของบุคลากร ผ่านโครงสร้างเครือข่ายเพื่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการถ่ายโอนข้อมูลเกี่ยวกับงานไปยังบุคลากรในเครือข่ายอย่างเป็นระบบ และทั่วถึงตามลำดับของหน้าที่รับผิดชอบ จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีลักษณะต้องกระทำได้ดีที่สุด และผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมักมีความรวดเร็วและมีคุณภาพระดับสูง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์กรด้าน “ระเบียบ” มีปัจจัยมูลเหตุของทุนทางสังคม องค์การมิติความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ และวัฒนธรรมสอดคล้อง ในทางกลับกันที่ประสิทธิผลองค์กรด้าน “ร่วมใจ” จะมีองค์ประกอบวัฒนธรรมพันธกิจเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ร่วมกับทุนทางสังคมองค์การมิติความสัมพันธ์ โดยมีวัฒนธรรมสอดคล้องในการหนุนเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรลุประสิทธิผลองค์กรตามค่านิยมและจุดเน้น ขณะที่ประสิทธิผลองค์กรด้าน “ริเริ่ม” มีมูลเหตุสำคัญมาจากรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ 3 รูปแบบคือ วัฒนธรรมสอดคล้อง วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ร่วมด้วยปัจจัยทุนทางสังคมองค์การ มิติโครงสร้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม และเป็นกลไกในการเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเหล่านั้น ย่อมส่งผลให้บรรยากาศการปฏิบัติงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างจากการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรด้าน “รวดเร็ว” ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าหมายด้านความรวดเร็วได้คือ วัฒนธรรมพันธกิจ และทุนทางสังคมองค์การมิติโครงสร้าง โดยเฉพาะวัฒนธรรมพันธกิจจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตอบสนองความต้องการและการคาดหวังของประชาชน สืบเนื่องด้วยค่านิยมทางวัฒนธรรมดังกล่าว ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ความเชื่อและค่านิยมนี้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

แม้จะปรากฏว่าองค์ความรู้เดิมและผลงานวิจัยทั้งหลายที่ผ่านมา ต่างบ่งชี้ถึงประสิทธิผลองค์การที่มีอิทธิพลมาจากแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ ทว่า การมุ่งเน้นแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การเพียงด้านเดียว ไม่อาจสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีจุดมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบริการสาธารณะ ที่ตนเป็นเจ้าของได้ การนำองค์ความรู้ทุนทางสังคมองค์การมาใช้เพิ่มอำนาจในการทำนายของวัฒนธรรมองค์การ ย่อมทำให้ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจุดมุ่งเน้นทั้งในด้านบุคลากรและประชาชนเพิ่มสูงขึ้น เนื่องด้วยมิติความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่จะช่วยเกื้อหนุนความแข็งแกร่งภายในไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างแรงร่วมมือร่วมใจ และการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานสอดคล้องกับระเบียบ ขณะที่มิติโครงสร้างช่วยดึงคุณค่าจากภายนอกเข้ามาสนับสนุน

วิถีปฏิบัติภายในให้มีความริเริ่มและรวดเร็ว ทันทต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การเลือกใช้อองค์ประกอบของทุนทางสังคมองค์การในมิติที่ถูกต้องเหมาะสม ก็ย่อมทำให้อำนาจในการ ทำนายปรากฏการณ์ เป็นไปด้วยความแม่นยำโดยที่ผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากข้อจำกัดที่ว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้มุ่งนำเสนออิทธิพลของชุดตัวแปรเชิง บูรณาการ โดยการนำเหตุปัจจัยที่มีความแตกต่างหลากหลาย มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้าง ผลที่ได้แม้ทำให้เกิดความเข้าใจเชิงองค์รวม แต่มีอาจนำเสนอรายละเอียดเชิง องค์ประกอบได้ลึกซึ้งมากเพียงพอ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจควรนำข้อค้นพบเกี่ยวกับอิทธิพล เชิงโครงสร้างองค์ประกอบของทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์การ ไปศึกษา เชิงลึกในแต่ละองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรค้นหาคุณลักษณะเด่นบางประการของตัวแปร ทุนทางสังคมองค์การ ซึ่งเป็นเสมือนกุญแจสำคัญที่เปิดออกให้เห็นรูปแบบความสัมพันธ์อันแนบสนิท และการกำหนดใช้ที่แตกต่างกัน หรือนำรูปแบบที่ได้นำเสนอจากข้อค้นพบไปทำการศึกษาต่อบองค์การ ภาครัฐ หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับวิถีปฏิบัติและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมต่อไป

References

- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. **American Journal of Sociology**. 94, 95-120. Retrieved May 9, 2019, from <http://www.jstor.org/stable/2780243>
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York: Wiley.
- Denison, D. R., & Mishra, K. A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. **Organization Science**. 6(2), 204-223.
- Fandino, A. M., Marques, C. M. V. A., Menezes, R. M. P., & Bentes, S. M. R. (2015). Organizational social capital scale based on Nahapiet and Ghoshal model: Development and validation. **Review of Business Research**. 4(2), 25-38.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis: A global perspective**. (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Heris, S. M. (2014). Effects of organizational culture on organizational effectiveness in Islamic Azad Universities of Northwest of Iran. **Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences**. 4(5), 250-256.
- Info.dla. (2018). **Centre Information Technology Subdivision**. Local Information Technology Center, Department of Local Administration.
- Kang, J. S., & Park, E. M. (2013). Effects of organizational culture on social capital in social welfare organizations (in Korean). **Journal of the Korea Contents Association**. 13(1), 247-256.

- Kroll, A., & Tantardini, M. (2017). Motivating and retaining government employees: the role of organizational social capital. **International Public Management Journal**. 22(2), 232-253.
- Local Performance Assessment: LPA. (2017). **2017 Annual Report on Local Performance Assessment (LPA)**. Bureau of Local Administrative Standards, Department of Local Administration.
- Mongkolpitaksuk, U. (2017). watthanatham ‘ongkōn pokkhrōng sūan thōngthīn yuk thailǣn sī chut sū. [Organizational Culture of Local Administrative Organization in the Era of Thailand 4.0]. **Romphruek Journal**. 35(2), 141-162. Retrieved, from <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/article/view/111397>
- Mongkolpitaksuk, U. (2018). watthanatham ‘ongkān kap prasitthiphon khōng ‘ongkōn pokkhrōng sūan thōngthīn [Organizational culture and local administrative organization effectiveness]. **Community Research Journal**. 12(3), 66-78.
- Nahapiet, J. E., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. **The Academy of Management Review**. 23(2), 242-266.
- Putri, W. V., & Yuniawan, A. (2016). Organizational effectiveness: social capital and competitive advantage approach. **Journal Dinamika Management**. 7(1), 76-90.
- Ramezan. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research based organizations. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**. 46(3), 411-426.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). **A beginner's guide to structural equation modeling** (2thed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Shirvani, S. D. N., Ghasemi, H., & Alizadeh, S. (2015). Comparison of the traits of the organizational culture of health-care system with treatment system within the city of Amol (based on Denison model). **Nature and Science**. 13(1), 61-68.
- Smerek, R. E., & Denison, R. D. (2007). Social capital in organizations: understanding the link to firm performance. **Academy of Management**. 6(1), 1-6.
- Taheri lari, M., Shekari, G. A., & Bakhshandehfar, S. (2012). The examination of relationship between organizational culture and social capital in Mashhad water & waste water co. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 4(7), 391-407.
- Tantardini, M., & Kroll, A. (2016). The role of organizational social capital in performance management. **Public Performance and Management Review**. 39(1), 83-99.