

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

Organizational Culture Promoted by Bunditpatanasilpa Institute, Ministry of Culture

หทัยรัตน์ บุญมา¹, สิริन्छร สินจินดาวงศ์², วรารภรณ์ ไทยมา³

Hatairat Boonma¹, Sirinthorn Sinjindawong², Waraporn Thaima³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 12 แห่ง จำนวน 545 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบถอยหลัง ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะองค์การ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมแบบกระบวนกร วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ สำหรับประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ คุณภาพองค์การ ความสามารถของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถในแก้ปัญหา และความพึงพอใจของนักศึกษา 2) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยนำเข้าด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะองค์การ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ร้อยละ 79.20 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อย่างมีนัยสำคัญที่

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, e-mail: auy-eay@windowslive.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์และอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹ Ph.D. student, department of Education Administration, Sripatum university, e-mail: auyeay@windowslive.com

² Assistant Professor, Lecturer at department of Education Administration, Sripatum university

³ Assistant Professor, Dean faculty at school of liberal Arts and Lectruer at department of Education Administration, Sripatum university

ระดับ .01 สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ร้อยละ 42.70 และ 3) แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายการบริหาร ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านบุคลากร ด้านพฤติกรรม และด้านคุณลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) ประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ บุคลากร ผู้เรียน และผลงานด้านศิลปะ นาฏศิลป์ ดนตรี และผลงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำสำคัญ : การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ, วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

Abstract

The purposes of this research were to study 1) organizational culture of Bunditpatanasilpa Institutes, 2) the Influence of organizational culture towards the effectiveness of Bunditpatanasilpa Institutes, and 3) the guideline of organizational culture for the promotion of Bunditpatanasilpa Institutes. The sample used 545 administrators, teachers and students from 12 Bunditpatanasilpa Institutes. The instruments used were a questionnaire and an in-depth interview. The percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Backward Multiple Regression were used. The research found that: 1) the factors of cultural organization of Bunditpatanasilpa Institutes were: the policy, the organizational commitment, followed by corporate identity and leadership respectively. The elements of corporate culture of Bunditpatanasilpa Institutes were: the process culture, then the achievement culture, followed by adaptation culture and relationships culture respectively. The effectiveness of Bunditpatanasilpa Institutes overall were: the quality, then the ability of students, followed by performance efficiency, ability to solve problems and satisfaction of students respectively. 2) The influence of organizational culture towards the effectiveness of Bunditpatanasilpa Institutes found that the factors were engage, organize, policy, and leaders which were related to the promotion of culture in Bunditpatanasilpa Institutes at a statistical significant level of .01 and predicted organization culture at 79.20 percent. The relation and achievement cultures were effectiveness statistical significant at a level of .01 and predictive culture at 42.70 percent. 3) The guideline of organizational culture for the promotion of Bunditpatanasilpa Institutes include: 1) the input included leadership, management policies, organizational style and organizational commitments, 2) the cultural elements included institution, personnel, behavior and cultural features, and 3) the effectiveness of Bunditpatanasilpa Institutes was that of personnel, teachers, art, dance, music and the quality of work.

Keywords : Promoting Organizational Culture, Factors Cultural Organization, Effectiveness of Bunditpatanasilpa Institutes.

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษานั้น มีหลายแบบที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมเชิงรุก (Moats, 1997) ส่วน วัฒนธรรมองค์การที่มีผลกับการปฏิบัติงานของ อาจารย์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง พัฒนา วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Patterson, 1999; Anderson, 2000 และ Cameron and Ettington, 1988) โดยวัฒนธรรมองค์การจะมีการ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การกับการมีประสิทธิภาพความ สัมพันธ์ เช่น ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมและความ สอดคล้องทางวัฒนธรรมเมื่อวัฒนธรรมมีความเข้ม แข็ง มีพลังก็จะผลักดันความเชื่อไปในทิศทาง เดียวกัน มีความสอดคล้องกัน มีลักษณะเหมือนกัน และที่เข้ากันได้กับองค์ประกอบทางวัฒนธรรม (Cameron and Ettington, 1988) วัฒนธรรม องค์การ จึงเป็นความคิด ความเชื่อ และบรรทัดฐาน ที่คนในสังคมยึดถือปฏิบัติร่วมกัน จนกลายเป็น ภาพลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยม ปรัชญาในการ บริหารองค์การ มีความรู้สึกนึกคิดเข้าใจร่วมกัน ดัง แนวคิดของ Gordon (1999) และ Moorhead & Griffin (1995) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่ง ที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมถึง ข้อสมมติความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกในองค์การ มีร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อ มีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม ที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความ รู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี และสิ่ง ต่างๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมา รวมทั้ง ความเชื่อถือ ศรัทธาร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ปรัชญา เรื่องราว และ ภาษาพิเศษ เป็นต้น

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จัดตั้งขึ้นตามพระ ราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ.2541 ที่ รวมสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีภารกิจหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ทัศนศิลป์ ในระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและระดับพื้นฐานวิชาชีพให้มี คุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ นอกจากนี้ ยังมีเอกลักษณ์เฉพาะทางในหลายๆ ด้านซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การ ตระหนักถึงความเป็นพวกเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน สะสมความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ที่กระตุ้น ความรู้สึกผูกพันภายในของสมาชิกขององค์การ ซึ่ง วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถบอกสมาชิก เกี่ยวกับการปฏิบัติตนและเป็นเสมือนสิ่งที่จะ สะท้อนถึง “บุคลิกภาพ” ขององค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกขององค์การเข้ามาเป็นหนึ่ง เดียวกัน วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญต่อทุก คนในองค์การโดยเฉพาะอาจารย์และนักศึกษาที่ จำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ และต้องพยายามเสริม สร้างให้แข็งแกร่ง เพื่อพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กริช สืบสนธิ์ (2537) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งปลูกฝังสร้างค่านิยม เอกลักษณ์ และ ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เงาองค์การไปสู่ความ สำเร็จ อันเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การ และช่วยให้การทำงานดีขึ้น ด้วยสาเหตุดัง กล่าวข้างต้น การดำเนินงานตามพันธกิจของ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แต่ละกลุ่มมีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด และวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัว กำหนดประสิทธิภาพในการดำเนินงานในสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์หรือไม่ ดังผลการศึกษาของ Ser rat (2009) ที่พบว่า ความสำเร็จขององค์การจะเกิด ขึ้นได้จากวัฒนธรรมในองค์การนั้นและวัฒนธรรม องค์การนับว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนา องค์การที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพภายใน องค์การ

สาเหตุดังกล่าวข้างต้น พบว่า ควรศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไปในอนาคตจึงนำเสนอแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยข้อค้นพบของการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อนำไปกำหนดนโยบายและแผนงานส่งเสริมพัฒนาบุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม
- 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเสริม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 12 แห่ง จำนวน 545 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สุ่มการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน อาจารย์ 190

คน และนักศึกษา 343 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร และอาจารย์หัวหน้าสาขาวิชา ประเด็นวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

2) แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยนำเข้าของวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และส่วนงานใช้ภาษา จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.0 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์และนักศึกษา 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น ปัจจัยนำเข้า เท่ากับ .971 วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ .073 และประสิทธิผลขององค์กร .914

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยพิจารณาตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่กำหนดเป็นร่างแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน จากนั้นพิจารณาองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรในแบบต่างๆ กำหนดเป็นแนวปฏิบัติ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ร่างแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากนั้นนำร่างแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอต่อผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติคือ วุฒิปริญญาตรีปริญญาเอก และประสบการณ์ 10 ปี เพื่อประเมินร่างแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมโดยใช้การสัมภาษณ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากนั้นนำมาหาข้อสรุปและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่รวบรวมคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วลงรหัส วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุป

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยนำเข้าของวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ข้อ	ปัจจัยนำเข้าของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับปฏิบัติ			
		X	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.01	.71	มาก	4
2	ด้านนโยบายการบริหาร	4.26	.65	มาก	1
3	ด้านลักษณะองค์กร	4.19	.70	มาก	3
4	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.20	.67	มาก	2
โดยรวม		4.16	.64	มาก	

2. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ลำดับแรก คือ วัฒนธรรมแบบ

เนื้อหา เพื่อกำหนดเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อใช้กำหนดร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบถดถอยหลัง (multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยนำเข้าของวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านนโยบายการบริหาร รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ดังตารางที่ 1

กระบวนการ รองลงมา วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ข้อ	องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ	ระดับปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	วัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์	4.16	.66	มาก	4
2	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.30	.70	มาก	3
3	วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	4.31	.69	มาก	2
4	วัฒนธรรมแบบกระบวนกร	4.33	.68	มาก	1
โดยรวม		4.30	.58	มาก	-

3. ประสิทธิภาพของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับลำดับแรก คือ คุณภาพองค์การ รองลงมา ความสามารถของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถในแก้ปัญหา และความพึงพอใจของนักศึกษา ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ข้อ	ประสิทธิผลขององค์การ	ระดับปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านความสามารถของผู้เรียน	4.09	.50	มาก	2
2	ด้านความสามารถในแก้ปัญหา	3.97	.53	มาก	4
3	ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา	3.92	.75	มาก	5
4	ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	4.06	.60	มาก	3
5	ด้านคุณภาพองค์การ	4.24	.52	มาก	1
โดยรวม		4.10	.58	มาก	-

4. ปัจจัยนำเข้าด้านความผูกพันต่อองค์การ (Engage) ด้านลักษณะองค์การ (Organize) ด้านนโยบายการบริหาร (Policy) และด้านภาวะผู้นำ (Leader) มีต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .794 และสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ร้อยละ 79.20 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .038

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่มีต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ปัจจัยนำเข้า	R ²	Adj. R ²	Constant	Std. Error	b	Beta	t	Sig.
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Engage)	.794	.792	.557	.038	.375	.417	9.765	.000
ด้านลักษณะองค์กร (Organize)				.040	.289	.300	7.201	.000
ด้านนโยบายการบริหาร (Policy)				.038	.142	.154	3.768	.000
ด้านภาวะผู้นำ (Leader)				.029	.065	.077	2.219	.027

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (Sig. < 0.01)

5. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation) และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achieve) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

เท่ากับ .429 และสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ร้อยละ 42.70 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .086

ตารางที่ 5 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วัฒนธรรมองค์การ	R ²	Adj. R ²	Constant	Std..Error	b	Beta	t	Sig.
ที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation)	.429	.427	2.401	.086	.220	.354	6.555	.000
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achieve)					.185	.337	6.233	.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (Sig. < 0.01)

6. แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ นโยบายการบริหาร ลักษณะองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 2) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ด้านสถาบัน ด้านบุคลากร ด้านพฤติกรรม และด้านคุณลักษณะวัฒนธรรมที่

เน้นความสัมพันธ์ การปรับตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการอนุรักษ์ศิลปะของไทย 3) ประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ผู้สำเร็จการศึกษา บุคลากรและผู้เรียน บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานศิลปะ เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน และบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความเป็นมืออาชีพในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติ

แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

ตารางที่ 6 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

ด้าน	องค์ประกอบ	วิธีการที่ใช้ปฏิบัติ
ปัจจัยนำเข้า	1) ภาวะผู้นำ	มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม มีการกำหนดเป้าหมายวางแผนงานการจัดการศึกษา มีระบบบริหารจัดการสถาบันฯ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาสถาบันไปให้ถึงเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม
	2) นโยบายการบริหาร	นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การบริหารองค์การคำนึงถึงการคงอยู่และทิศทางขององค์การ การบริหารองค์การที่เน้นผลสัมฤทธิ์
	3) ลักษณะองค์การ	มีการผสมผสานความเป็นสากลกับระบบอาวุโส บุคลากรมีการทำงานและตัดสินใจร่วมกัน มีโครงสร้างองค์การชัดเจน มีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรักสามัคคีต่อกัน และมีระบบการควบคุมดูแลที่เหมาะสม
	4) ความผูกพันต่อองค์การ	บุคลากรและผู้เรียน มุ่งสร้างชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความภาคภูมิใจ โดยสร้างผลงานด้านดนตรี นาฏศิลป์ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ บุคลากรให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีของชาติและสืบสานวัฒนธรรมการปฏิบัติของสถาบันฯ จากรุ่นสู่รุ่น

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	วิธีการที่ใช้ปฏิบัติ
องค์ประกอบวัฒนธรรม องค์การของสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	1) ด้านสถาบัน	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีวัฒนธรรมยึดหลักอาวุโส บุคลากรทุกระดับ เช่น ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษา แสดงความเคารพต่อกันตามระดับอาวุโสทั้งด้านอายุ ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่
	2) ด้านบุคลากร	บุคลากรมีความเป็นผู้นำ มีระบบการทำงานที่เป็นสากล มีการทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
	3) ด้านพฤติกรรม	เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนมีน้ำใจต่อกัน และเปลี่ยนเรียนรู้กัน
	4) คุณลักษณะวัฒนธรรม	เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักการปรับตัวทำหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ศิลปะของชาติ
ประสิทธิผลของสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์	1) ผู้สำเร็จการศึกษา	ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถด้านศิลปะ มีคุณธรรม กตัญญูต่อเวที มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน พัฒนางานอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ
	2) บุคลากรและผู้เรียน	ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา โดยการจัดอบรมสัมมนา บุคลากรอย่างทั่วถึง และจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา
	3) บุคลากร	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ได้รับเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้าน	องค์ประกอบ	วิธีการที่ใช้ปฏิบัติ
องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	4) ผลงานศิลปะ	มีการสร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปกรรมไทยให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน นำเสนอผลงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้เป็นที่รู้จัก โดยการเข้าร่วมในงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และนานาชาติ
	5) คุณภาพของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	บุคลากร ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาหรือบัณฑิตของสถาบันฯ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการแสดงออกในงานศิลปะ นาฏศิลป์ และดนตรี

อภิปรายผล

1. ปัจจัยนำเข้าของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญ คือ ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ความผูกพันต่อองค์การบุคลากรปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดี ลักษณะองค์การมีโครงสร้างที่ชัดเจน และควมมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โดยทั่วไปผู้บริหารองค์การจะอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การทำงานเกิดความสำเร็จเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Quinn & Cameron (1999) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การเน้นความสัมพันธ์ไว้ว่า ผู้นำในองค์การต้องเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการบริหารจัดการที่เน้นการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน ช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน คือ ความจงรักภักดี มีความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกันผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์การสูง และองค์การที่เน้น

ยุทธศาสตร์ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยสร้างความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รักเกียรติ หงษ์ทอง (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหาร ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือและการตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ในส่วนความผูกพันต่อเป้าหมาย ด้านการปรับตัวขององค์การทั้งในส่วนของวิธีการปรับตัวและการจัดการการปรับตัว และผลการวิเคราะห์เส้นทางนำไปสู่การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ และการปรับตัวขององค์การ

2. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ อาจารย์มีการจัดการที่เน้นผลสำเร็จของงานตาม

วัตถุประสงค์ และผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจตามหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร เนื่องจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านศิลปะ ซึ่งแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมบุคคลภายในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาเป็นเวลานาน ถือเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมองค์กรยังสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อกรวางแผนแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม สอดคล้องแนวคิดของ Quinn & Cameron (1999) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรราชการว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์กรเข้าด้วยกันคือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการบุคลากรในองค์กรราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เกิดจากนโยบายระบบการบริหารงานจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดบรรยากาศ เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยและสังคมอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริณี ชำนาญหอม (2551) ศึกษาโครงการจัดตั้งคณะนาฏศิลป์ร่วมสมัย Creative Dance Studio พบว่า ผู้ก่อตั้งคณะนาฏศิลป์มีความตั้งใจที่จะจัดโครงสร้างองค์กรให้ดำเนินการได้จริง มีโครงสร้างการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เมื่อถึงเวลาปฏิบัติจริงโครงสร้างการปฏิบัติงานกลับไม่เป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้ คณะนาฏศิลป์ร่วมสมัยมีการบริหารคนด้วยใจ

3. ประสิทธิภาพของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังพบว่าคุณภาพการบริหารงานขององค์กร ความสามารถของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความ

สามารถในแก้ปัญหาของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพันธกิจสำคัญประการแรกของการบริหารงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คือ จัดการศึกษา ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีปณิธาน คือ บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายเดียวกัน ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อองค์กรและสังคม ค่านิยมหลักของสถาบันฯ คือ คุณลักษณะและบรรทัดฐาน ที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถาบัน และความสำเร็จของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีค่านิยมหลัก คือ การประสบความสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรเฉพาะสาขาต่างๆ ให้การรับใช้สังคม คือ การเป็นช่างฝีมือประณีตทางนาฏศิลป์ดนตรีคีตศิลป์ช่างศิลป์ระดับผู้ปฏิบัติเป็นครูระดับชำนาญที่สามารถถ่ายทอดศิลปะสาขาต่างๆ ได้ และเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญทางศิลปะ การเป็นศิลปินในศิลปะสาขาต่างๆ และมีฝีมือเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ผลลัพธ์ต่อสังคมในการผลิตผู้สำเร็จทางการศึกษา ได้แก่ การบำรุงรักษาและสืบทอดศิลปะวิทยาการทางนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และช่างศิลป์ ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านศิลปะวัฒนธรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติไทยเพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อวิถีชีวิตและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Black and Porter (2000) กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. อิทธิพลของปัจจัยนำเข้าแต่ละด้านที่มีต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ที่สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ร้อยละ 79.20 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .038 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะองค์การ นโยบายการบริหาร และภาวะผู้นำ จึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ระดับมาก โดยมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) French and Bell (1990) Robbins (2006) และ Kinichi and Kreitner (2003) ที่อธิบายไว้ว่า ระบบต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์การหรือหน่วยงานอื่นๆ ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะมีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์การเช่นกัน

5. อิทธิพลองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบกระบวนการ เพื่อให้ผลของการบริหารจัดการขององค์การและหน่วยงานให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นและสามารถทำการแสดงด้านนาฏศิลป์ ดนตรีและ/หรือคีตศิลป์ และสามารถ

แก้ไขปัญหาได้ตรงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเป็นไปตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติตามแบบผสมผสานระหว่างความเป็นสากลกับความมีวัฒนธรรมองค์การในระบบอาวุโส โดยมีการสร้างสถาบันให้เป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก และคงความเป็นต้นแบบของนาฏศิลป์ ดนตรี และศิลปกรรม สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารและอาจารย์ที่กล่าวว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การจะต้องกำหนดนโยบายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรยินดีและเต็มใจทำหน้าที่ของตนให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากสังคม พัฒนาและสร้างความรู้ให้กับนักศึกษา ซึ่งจุดเด่นของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์

6. แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายการบริหาร ลักษณะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ 2) องค์ประกอบวัฒนธรรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านบุคลากร ด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะวัฒนธรรม และ 3) ประสิทธิผลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ บุคลากร ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา บุคลากรด้านการเรียนการสอน ผลงานศิลปะ นาฏศิลป์ ดนตรี และคุณภาพหรือผลงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ดังกล่าวส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ได้รับการยอมรับต่อสังคมโดยรวม ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทำหน้าที่ปลูกฝังเรื่องการให้ความเคารพผู้ใหญ่ หรือผู้มีอาวุโสมากกว่า จึงส่งผลให้รุ่นพี่รุ่นน้องให้ความช่วยเหลือกัน ทั้งเรื่องเรียนและเรื่องการประกอบ

อาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ McNay (1995) ศึกษาการพัฒนาในรูปแบบที่อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในสองมิติ พบว่า รูปแบบของ McNay เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบด้วย นโยบายขององค์กร การดำเนินงาน และการควบคุม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่จำเป็นในหน่วยงาน ได้แก่

1.1) ส่งเสริมบุคลากรให้เห็นความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้มอบหมายงานโดยพิจารณาจากความตั้งใจ ความรับผิดชอบ ศักยภาพและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน

1.2) นำกลยุทธ์ในการบริหารจัดการมาใช้บริหารจัดการตามนโยบายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะผู้บริหารควรอาศัยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม ในการส่งเสริมบุคลากรเพื่อร่วมกำหนดนโยบายการบริหารจัดการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคคล และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมเกิดความต่อเนื่อง

1.3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และการดำเนินงาน มีการกำกับและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นตามนโยบายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และสรุปผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารให้เกิดชัดเจน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ถือความอาวุโส รวมทั้งสร้างสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก ประกอบด้วย 1) ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน 2) ส่งเสริมทุกภาคส่วนใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง/พัฒนา 3) สร้างเสริมจุดเด่น และปรับปรุงแก้ไขจุดควรพัฒนา 4) สร้างผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมใหม่ๆที่ทันสมัยอยู่เสมอ 5) สร้างสำนึกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร 6) นางองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ความเป็นต้นแบบของนาฏศิลป์ ดนตรี และศิลปกรรม และ 7) สร้างการแข่งขันพร้อมกับการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

3. ส่งเสริมลักษณะองค์การให้บุคลากรมีความตระหนักในการปฏิบัติงานแบบผสมผสานระหว่างความเป็นสากล และถือระบอบอาวุโส

4. สถาบันฯ ควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคลากรและนักศึกษามีความภาคภูมิใจ โดยส่งเสริมความเชื่อและค่านิยมของบุคคลที่มีต่อองค์กร บุคคลต่อบุคคล และหน่วยงานต่อหน่วยงาน

5. บุคลากรในสถาบันควรตอบสนองความคาดหวังในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การบริหารที่มีจุดหมายเดียวกัน ได้แก่

5.1) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ในวงการศึกษาศิลปะ และการแสดง

5.2) ส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถด้านศิลปะมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม กตัญญู สามารถแสดง เผยแพร่ พัฒนาอนุรักษ์ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชาติได้อย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

5.3) ส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบุคคลเป็นผู้ที่มีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญ และแก้ปัญหา

เฉพาะหน้าได้อย่างมีวิจารณ์ญาณ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงบริบทของหน่วยงานในองค์การที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อให้หน่วยงาน/องค์การมีการปรับตัวตามโครงสร้างการบริหารให้บรรลุเป้าหมายมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้วยหลักบริหารการศึกษา

2.2 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ

พัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้เกิดประสิทธิผลของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการศึกษาบทบาทและทิศทางในการเชื่อมโยงหลักธรรมมาภิบาล คือ ความอาวุโส มีการบริหารจัดการแบบผสมผสานให้เข้ากับการบริหารเชิงวิสัยทัศน์ในแบบสากล

เอกสารอ้างอิง

- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาโรณี ชำนาญหมอ. (2551). *โครงการจัดตั้งคณะนาฏศิลป์ร่วมสมัย Creative Dance Studio*. รายงานการวิจัยโครงการทางวัฒนธรรม วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รักเกียรติ หงส์ทอง. (2558). *ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ .
- Anderson, J. A. (2000). *Explanatory Roles of Mission and Culture: Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges*. Dissertation, ed. Higher and Adult Education Memphis Photocopied: 103.
- Black, S. and Porter, L. (2000). *Management: Meeting New Challenges*. New York, NY. : Prentice-Hall Publishers.
- Cameron, K. S. & Ettington, D. R. (1988). "The Conceptual Foundations of Organizational Culture." In *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. (pp. 356 - 396). New York: Agathon.
- French, Wendell L. and Cecill, H. Bell. (1990). *Organizational Development: Behavior Science Interventions for Organization Improvement*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: a Diagnostic Approach*. 6th ed. Saddle River. NJ : Prentice Hall International.
- Kinichi, A. and Kreitner, R. (2003). *Organizational Behavior*. 5th ed. Boston. Burt Ridge, IL: McGraw Hill Irwin.

- Kwantes, C. T. & Boglarsky, T. (2004). *Perceptions of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal Effectiveness Across Six Countries*. Ontario, Canada: University of Windsor.
- McNay, I. (1995). "Universities going international : choices, cautions and conditions," in P. Blok(ed.), *Policy and Policy Implementation in Internationalisation of Higher Education*, Amsterdam: EAIE.
- Moats, L.C. (1997). *A blueprint for Professional Development of Teachers of Early Reading Instruction*. California State Board of Education, Comprehensive Reading Leadership Program.
- Moorherad, G. & Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behavior Managing People and Organization*. 4th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Patterson, S. A. (1999). *Organizational Culture and Performance in Academia*. [online]. http://aquila.usm.edu/theses_dissertations/2386 ค้นเมื่อ 14/7/2015.
- Quinn, R. E. & Cameron, Kim S. (1999). *Paradox and Transformation: Toward a Framework of Change in Organization and Management*. Cambridge, Mass: Ballinger.
- Serrat, O. (2009). *Social Network Analysis*. Washington, DC : Asian Development Bank.
- Shuibo, Zhang. (2003). *An Organizational Cultural Analysis of the Effectiveness of Chinese Construction Enterprises*. Hong Kong: University of Hong Kong.
- Stone, C. M. (2003). *A Study of the Relationship Between Principals Leadership Behaviors and the School Culture as Perceived by the Teachers*. Dissertation Abstracts International University of Mississippi.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics and Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.