



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรวัดมน์ ชันเพี้ยแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN MUEANG SAKON NAKHON DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY

JIRAWAT KHANPIAKAEW

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อธิพิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรวัดมน์ ชันเพี้ยแก้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามาตร อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามาตร อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.तिकานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการสอบป้องกันทุกท่านที่กรุณา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้ อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

จิรวัดมณี ชันเพี้ยแก้ว

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	จิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.24$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 4.11$) และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.66$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = .357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = .270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = .185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว

4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มี 2 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Influences of Organizational Culture on the Efficiency of Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Jirawat Khanpiakaew
ADVISORS	Asst.Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Asst.Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational culture and the efficiency of Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, 2) to investigate the influences of organizational culture on the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, 3) to explore and gain guidelines for improving the efficiency of operating the Local Administrative Organization in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. Using stratified sampling technique, the sample group consisted of 355 personnel of the Local Government Organization in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. The data collection tools were questionnaires and interview forms. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and multiple regression analysis, including content analysis of research results.

The research results were as follows:

1) Organizational culture of Local Government Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, was overall at a high level ($\bar{X} = 4.19$). Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was

the mission culture ($\bar{X} = 4.25$), followed by the adaptive culture ($\bar{X} = 4.24$), the participation culture ($\bar{X} = 4.20$), and the unity culture ($\bar{X} = 4.07$), respectively.

2) The efficiency of Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province was overall at a high level ($\bar{X} = 4.26$). When considering each aspect, it was found that every aspect was highly efficient. The aspect with the highest score was personnel administration and council affairs ($\bar{X} = 4.54$), followed by public service ($\bar{X} = 4.52$), management (4.48), finance and treasury management ($\bar{X} = 4.11$), and good governance ($\bar{X} = 3.66$), respectively.

3) The organizational culture statistically influenced on the efficiency of Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province at .05 level of significance with a predictive coefficient of .449. Ranked from the most to the least influential variables were unity culture ($\beta=.357$), mission culture ($\beta=.270$), and participation culture ($\beta=.185$). Only the adaptive culture was not found as the variable which influenced on the efficiency of the Local Government Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province.

4) The guidelines for developing the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province contained 2 aspects : good governance, and finance and treasury management.

Keywords: Organizational culture, Efficiency, Local Administrative Organization

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	สมมติฐานของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	10
	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	17
	แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	22
	บริบทการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3	วิธีดำเนินการวิจัย	54
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล	61
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 66
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 87
	สรุปผลการวิจัย 87
	อภิปรายผลการวิจัย 88
	ข้อเสนอแนะ 93
	บรรณานุกรม 95
	ภาคผนวก 100
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 101
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 104
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 140
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 148
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม 152
	ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา ภาคผนวก ช ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562 161
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 167

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	55
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	68
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายด้าน	70
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ	71
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ	73
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ	74
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ	75
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	76
9 จำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	77
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของของวัฒนธรรมองค์การ ต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	80
12	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
2	แผนที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	35
3	การสัมภาษณ์ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร	156
4	การสัมภาษณ์ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร	156
5	การสัมภาษณ์นายอำเภอเมืองสกลนคร	157
6	การสัมภาษณ์ปลัดอำเภอเมืองสกลนคร	157
7	การสัมภาษณ์รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	158
8	การสัมภาษณ์รองปลัดเทศบาลนครสกลนคร	158
9	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	159
10	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	159
11	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	160
12	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	160

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันองค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมักจะให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม องค์การและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมาคือจะทำให้้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดี และเข้มแข็ง กลายเป็นกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานให้บุคลากรใน้องค์การนั้นปฏิบัติตามไปใน แนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ้องค์การ โดยเฉพาะ้องค์การที่เกี่ยวกับการ ให้บริการประชาชนนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ้องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น ทำให้้องค์การเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถพัฒนา ้องค์การได้อย่างมั่นคงยั่งยืน โดยสามารถประเมินผลสำเร็จได้จาก “ประสิทธิผลของ้องค์การ” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน” ของ้องค์การ นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันว่า วัฒนธรรม ้องค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้้องค์การเกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติไปสู่ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของ้องค์การได้ เนื่องจากวัฒนธรรม้องค์การมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมและความคิดของบุคลากรใน้องค์การ ให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (กัญญา วงศ์อุตร, 2549, หน้า 38)

้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการจัด ระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ที่ต้องการให้ปกครอง ตนเองตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีความเป็นอิสระในการกำหนด นโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง

ซึ่งวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการปกครอง คือ 1) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและรวดเร็ว 2) เป็นรากฐานสำคัญในการปกครองระบบประชาธิปไตย และ 3) ส่งเสริมศักยภาพในการบริหารประเทศของรัฐบาลให้สามารถดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับระดับชาติหรือประเทศมากขึ้น ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (วสันต์ เหลืองประภัสร์และคณะ, 2546, หน้า 1)

วิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ “มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใสก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคง ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่เป็นเสมือนเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องมี “เครื่องมือ - ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการดำเนินงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาและพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมัก เรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” อันหมายถึงทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ (รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.- อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, หน้า 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หรือมีอิทธิพลต่อกันหรือไม่อย่างไร จากการวิจัยช่วยให้ข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบและเชื่อถือได้

อันเป็นประโยชน์ ในการที่จะนำไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมปรับตัววัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 19 แห่ง (จำนวนบุคลากร 2,013 คน)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 19 แห่ง จำนวน 335 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

มุ่งศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ พร้อมสุข, 2561, หน้า 23) ซึ่งได้นำเสนอ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture)
2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture)
3. วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability culture)
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ด้านธรรมาภิบาล

ขอบเขตด้านพื้นที่

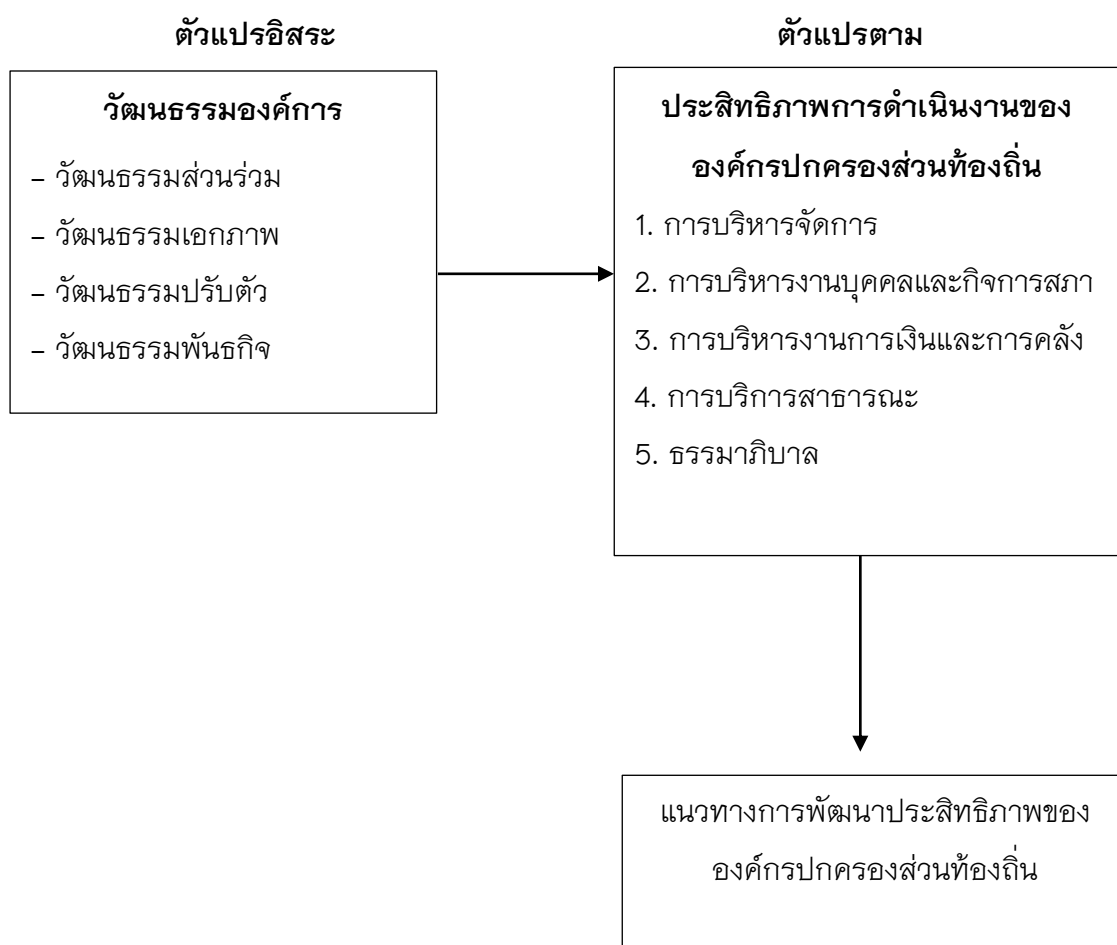
พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 19 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) เทศบาลนครสกลนคร 3) เทศบาลตำบลดงมะไฟ 4) เทศบาลตำบลท่าแร่ 5) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 6) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน 7) เทศบาลตำบลจิวัดอน 8) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 9) เทศบาลตำบลหนองลาด 10) เทศบาลตำบลฮางโฮง 11) เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ 12) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น 13) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม 14) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 15) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 16) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง 17) องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง 18) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ และ 19) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินงานวิจัย

เดือนมีนาคม 2563 – เดือนกุมภาพันธ์ 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ พร้อมสุข, 2561, หน้า 23) ได้แก่ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) 3. วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability culture) 4. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) และการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2562 ได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ด้านธรรมาภิบาล มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ที่พัฒนาขึ้นโดยสมาชิกขององค์การเพื่อร่วมแก้ปัญหาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมภายนอกและการประสานงานภายในองค์การ เพื่อให้สมาชิกซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การเกิดความเข้าใจสามารถรับรู้ รับทราบแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม พร้อมรับในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะองค์การที่มุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติ มากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก เป็นแบบแผนหลักองค์การใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่ เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดีและมีการบูรณาการที่ดีผู้นำ และผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะที่แตกต่างกัน ความคงเส้น คงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายใน ซึ่งเป็นผล มาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้บริหาร การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและมีประสบการณ์ ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อ เป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้ง การแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

2. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมิน มาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” และพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารจัดการ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนใน ท้องถิ่น

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา คือ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวาง แผนการส่งเสริมการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้และการสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมี ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พร้อมกับส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาท้องถิ่น ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้นสูงขึ้นทุกปี มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใสไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงาน การเงินและการค้าจากหน่วยงานตรวจสอบ

2.4 ด้านการบริการสาธารณะ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการ ในการจัดหารักษาและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทางด้านไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคารเพื่อความปลอดภัยใน โครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ต่าง ๆ

2.5 ด้านธรรมาภิบาล คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับ การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ

3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ แต่ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะมีหลายประเภทก็ได้ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปของประเทศไทยจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (นคร/เมือง/ตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 19 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) เทศบาลนครสกลนคร 3) เทศบาลตำบลดงมะไฟ 4) เทศบาลตำบลท่าแร่ 5) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 6) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน 7) เทศบาลตำบลจี้วุดอน 8) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 9) เทศบาลตำบลหนองลาด 10) เทศบาลตำบลบางโอง 11) เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ 12) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น 13) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม 14) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 15) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 16) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง 17) องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง 18) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ และ 19) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ หมายถึง การให้ข้อมูลหลักแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณี ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยคุณธรรมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้สิ่ง ๆ นั้นก็คือ

“วัฒนธรรม” ในองค์การ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์การได้รับความสนใจมากขึ้น ในปัจจุบัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือ ยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดขององค์การให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการ อย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะ ของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้ อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่มีสายโยงใย คือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์การต่าง ๆ เพื่อให้องค์การ สามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

ความหมายของวัฒนธรรมขององค์การ

วัฒนธรรมขององค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ซึ่งการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การ ดังนี้

Harrison (1972, P. 126) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมขององค์การ ว่าเป็น ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงแบบแผนการทำงานขององค์การ แสดงถึงความสัมพันธ์ร่วมกัน อันทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

Schein (2004, P. 16) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมขององค์การว่า เป็นแบบแผนของ ฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการ เรียนรู้การแก้ไขปัญหาของการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในองค์การ จนสามารถดำเนินไปได้อย่าง ดีและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหา นั้น

Robbins (2005, P. 12) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การว่าเป็นระบบของ ความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิก ขององค์การทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 หน้า 4-6 อ้างถึงในสุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556, หน้า 28) ได้สรุปนิยามความหมายวัฒนธรรมขององค์การของนักทฤษฎีองค์การหลายคน ไว้ว่า วัฒนธรรม องค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน และ/หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกัน ภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ โดยคาดหวังหรือสนับสนุนให้ สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม นอกจากนี้วัฒนธรรมขององค์การ ยังหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ และความเข้าใจของคนจำนวนหนึ่งหรือ ส่วนใหญ่ภายในองค์การ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็น

ทางการ (Implicit rules) ต่าง ๆ ในหน่วยงาน และวัฒนธรรมหมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับ ผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ จากความหมายของ วัฒนธรรมองค์การที่ หลากหลายดังกล่าว ผู้ศึกษาสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็น แนวทางในการ กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การตามที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิก ในกลุ่ม ปฏิบัติตาม

ปัญญา ผ่องผัน (2550 หน้า 31 อ้างถึงในมัทธนา อ่อนน้อม, 2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิต ของคนในสังคม วิธีอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่คณะ วิธีแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิต โดยแนวทางการ แสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้นอาจเริ่มมากจากคณะบุคคลทำเป็นตัวแบบ แล้วคนส่วนใหญ่ก็ ปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลาเมื่อมีการ ค้นพบ สิ่งใหม่ วิธีใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหาและตอบสนองของคนในสังคม

นฤมล ชุนถนอม (2551 หน้า 11 อ้างถึงในมัทธนา อ่อนน้อม, 2558, หน้า 8) ได้อธิบายความหมาย วัฒนธรรมองค์การว่าเป็น กรอบของ แบบแผนทางความคิด อันประกอบไปด้วยข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประดิษฐ์ ที่ผู้คนใน องค์การยึดถือกันมา ปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และถ่ายทอดให้กับ สมาชิกใหม่ ใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นประเพณี แบบอย่างที่ยึดปฏิบัติของชุมชนหรือของกลุ่ม คน ตั้งแต่ระดับองค์การถึงระดับประเทศ วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

Hellrigel and Slocum (1982, P. 479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ มีดังนี้

1. สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีตขององค์การนั้น ๆ จนเกิด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานและ แนวทางปฏิบัติงานในอนาคต
2. มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและ การผลิตโดยตรง

3. ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ ค่านิยม และปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

เปรมฤดี ศรีวิชัย (2551 หน้า 34) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ ว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ ถ้าองค์การใด มีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมบุคลากรใหม่มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์องค์การนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ สนใจต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน และเนื่องจากผู้บริหารมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในองค์การ ซึ่งนอกเหนือจากการเป็นผู้กำหนดและรักษาวัฒนธรรมแล้ว บางครั้งอาจต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความสำเร็จ ของการบริหาร รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การด้วย

สุพานี สุกฤษฏ์วานิช (2552 หน้า 427) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การไว้ว่าวัฒนธรรม จะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับ องค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของวัฒนธรรมที่ มักจะพบก็คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจขาดมุมมอง ใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการควมรวมขององค์การ ที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหานี้คือ การพยายามให้อีกฝ่าย ซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือแยกวัฒนธรรมของ แต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้าย คือการลดความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ ถูกควมรวม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมี ความสำคัญมาก เพราะองค์การที่ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจาก วัฒนธรรมองค์การที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถ เริ่มได้จากผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำขององค์การ เป็นผู้ที่สร้างความเชื่อและค่านิยมให้ เกิดขึ้นกับบุคลากรและเป็นตัวอย่างที่ดีรวมถึง ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน ตามที่องค์การต้องการ

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

การทบทวนแนวคิดทฤษฎี พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายรูปแบบ เช่น

Denison (1990, P. 4-16 อ้างถึงในสุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556, หน้า 29) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ขององค์การ และการทำงานเป็นทีม

2. วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

3. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้

4. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกในองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับรับรู้และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

ชูชัย สมितिโกโร (2554 หน้า 455) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (The family culture) เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์การจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิก เปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิก

ในองค์การ มีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่างทางด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายในองค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบหอไอเฟล (The eiffel tower) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ลักษณะโครงสร้างขององค์การ เป็นทรงสูงมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำ หรือผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสมาชิกจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์การแบบขีปนาวุธนำวิถี (The guided missile) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของงานเป็นหลัก เน้นเป้าหมายในการทำงานและการสร้างทีมงาน เพื่อมีการผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้กำหนดไว้สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การจะได้รับการยอมรับและให้เกียรติความสำคัญระหว่างสมาชิกในองค์การค่อนข้างผิวเผิน แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์การแบบตู้อบ (The incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์การจึงมีลักษณะที่เปรียบเสมือนตู้อบที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความสำเร็จและมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนผู้นำ องค์การจะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัญหาความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์การที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกแต่ละคนจะได้รับอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2543 อ้างถึงในโยธิตา กฤตพรพินิต, 2557, หน้า 9) ได้การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กรและความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบ เครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกันการอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัยเป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพมุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุนงานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมากวัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่

ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและ
ความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็น
ถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2. วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic culture) วัฒนธรรมนี้เกี่ยวข้องกับการเปิด
โอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อยเผชิญหน้ากับ
ความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และ
เคารพต่อความเป็นเอกบุคคคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของ
วัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุม พนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอน
และความเสี่ยงภัย

วัฒนธรรมขององค์กร ที่นำมาเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้แนวคิดด้าน
วัฒนธรรมขององค์กรของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ พร้อมสุข, 2561,
หน้า 23) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง วัฒนธรรมที่มีลักษณะขององค์กรมุ่งเสริมสร้าง
พลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการ
ควบคุมการ ปฏิบัติมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมี
ส่วนร่วมของ สมาชิกเป็นแบบแผนหลักขององค์กรใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนา
สมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง วัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรม
ที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดีและมีการบูรณาการที่ดีผู้นำ
และผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะ ที่แตกต่างกัน ความคงเส้น
คงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมา
จากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

3. วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับ
การเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้บริหาร
การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและมีประสบการณ์
ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบ อย่างต่อเนื่องเพื่อ
เป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4. วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง วัฒนธรรมที่องค์กรมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับ
เป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์

รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการประเมิน LPA เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขั้นพื้นฐาน ประจำปี โดยแบ่งการประเมินฯ ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
4. ด้านการบริการสาธารณะ
5. ด้านธรรมาภิบาล

ความเป็นมาและความสำคัญของประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565” ที่เป็นเสมือนเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานอันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการสาธารณะที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องมี “เครื่องมือ-ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาและพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเรียกกันว่า

“การประเมิน Core team” อันหมายถึงทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีประมาณ 600 ทีม ในแต่ละปี ทั้งนี้มีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขจุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็น “ฐานข้อมูล” เทียบเคียง นอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมินในการกำหนดแนวทางนโยบายโครงการเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงและทั่วถึง

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ด้านธรรมาภิบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ-อปท) หรือ “Local performance assessment” (LPA) โดยในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยมีการเพิ่มการประเมินในเรื่องการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล จึงออกมาเป็นการประเมิน ในด้านที่ 5 “ธรรมาภิบาล” ขึ้นเป็นครั้งแรก มีการใช้การ ประเมินผลคะแนนบางตัวชี้วัดโดยดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศและมีการเพิ่มตัวชี้วัดนาร่องในเรื่องที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่ยังเป็นเรื่องใหม่จำเป็นต้องมีการซักซ้อมและดำเนินการที่อาจจะยังไม่เต็มที่ จึงใช้การตรวจนาร่องโดยยังไม่คิดเป็นคะแนนแต่เป็นการตรวจเพื่อเก็บข้อมูลและแนวโน้มว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปพิจารณาดำเนินการในปีถัดไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

จุดประสงค์การประเมิน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานและจัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐานขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั่วประเทศ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผลการประเมินประสิทธิภาพว่า อยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการประเมินนี้ไปเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การดำเนินการ

นอกจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมุ่งหวังให้การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น หรือ LPA ได้รับความสนใจจากส่วนราชการที่ เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดนโยบาย สนับสนุน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงบประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงส่วนราชการที่สนับสนุน ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบ ปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วย ส่งเสริมศักยภาพทั้งความรู้ ความสามารถ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ภายหลังจากการถ่ายโอน และร่วมกันหา แนวทางวิธีการช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยร่วมจัดทำแผนงาน โครงการกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

ผลที่คาดหวัง

ความคาดหวังในการดำเนินการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่ผ่านมาและที่กำลังพัฒนาในช่วงต่อไป กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นมิได้คาดหวังเพียงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศผ่านเกณฑ์ มาตรฐานขั้นต่ำครบทุกแห่ง หรือสร้างแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนา ศักยภาพของตนเองเท่านั้น เหนือสิ่งอื่นใดการเผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์เพื่อเป็น ฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำขึ้นทุกปี นับจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนผ่านทางสื่อช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่แท้จริงแล้วมีศักยภาพในการบริหารงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เพียงใด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ผู้อ่านใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนี้เปิดใจรับทราบมุมมองที่ดีของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และเข้าใจบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการร่วมตรวจสอบการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวิถีทางประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับรากหญ้าด้วยตนเองต่อไป

ขั้นตอนการประเมิน

กระบวนการประเมินผลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในแต่ละปีงบประมาณประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการประชุมระหว่างสำนัก/กองที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงแบบประเมินฯ (แบบ สถ-อปท) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ในปัจจุบันโดยอ้างอิงกับผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น จัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อส่งไปให้กับจังหวัด พร้อมจัดประชุมเพื่อชี้แจงการตรวจประเมินให้กับจังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค เพื่อเตรียมพร้อมในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทีม สถ-อปท) อย่างน้อยคณะละ 4 คน ประกอบด้วยบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแต่งตั้งให้เป็นผู้ประเมินฯ ด้านละ 1 คน โดยจังหวัดหนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 คณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่แต่ละจังหวัด
4. คณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตรวจประเมินในพื้นที่ตามคำสั่งของจังหวัดที่คณะได้รับมอบหมาย
5. จังหวัดรายงานผลการประเมินฯ ผ่านระบบสารสนเทศที่กรมได้กำหนดขึ้น

เพื่อประเมินผลและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมิน LPA ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ และด้านที่ 5 ธรรมภิบาล เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะประกอบด้วย หมวดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 33 หมวด โดยแต่ละหมวดจะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ไม่เท่ากัน ดังนี้

ด้านที่ 1 มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งสิ้น 27 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 45 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 56 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 4 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 94 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 5 ตัวชี้วัด) และ

ด้านที่ 5 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด

รวมทั้งหมดเป็น 235 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 5 ตัวชี้วัด)

โดยในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนน ได้แก่ ค่าคะแนนที่ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนที่ระดับ 1 หมายถึง เริ่มมีการดำเนินการ ค่าคะแนน ระดับที่ 3 หมายถึง มีการดำเนินการ แล้วแต่ยังไม่ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด และค่าคะแนนระดับที่ 5 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วเสร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้

คณะทำงานฯ จะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเนื้อหาสาระที่ ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 3 หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

ระดับของผลการประเมิน

ผลการประเมิน LPA ดังกล่าว จะถูกนำมาวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับจะใช้สีเพื่อแทนระดับ ผลการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ “ดีเด่น” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ถึง 100
ใช้แทนด้วย “สีเขียวเข้ม”

ระดับ “ดีมาก” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99
ใช้แทนด้วย “สีเขียวอ่อน”

ระดับ “ดี” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99
ใช้แทนด้วย “สีเหลือง”

ระดับ “พอใช้” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99
ใช้แทนด้วย “สีส้ม”

ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ 60
ใช้แทนด้วย “สีแดง”

ทั้งนี้ ได้กำหนด “เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ” สำหรับผลการประเมินในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม เนื่องจากเป็นค่าคะแนนที่ตรงกับค่าคะแนนการประเมิน ในแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านระดับ 3 ซึ่งหมายถึงการที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ๆ แล้วแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียงแค่เลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

William V. Holloway (1959) (อ้างถึงในกรมการปกครอง, 2543) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Emile J. Sady (อ้างถึงในไพศาล ไกรรัตน์, 2561, หน้า 117) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครอง ทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่าจากรัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น ดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

William A. Robson, (1953, P. 574) (อ้างถึงในกรมการปกครอง, 2543) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้นสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะเป็นสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครอง ท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครอง ท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

อุทัย หิรัญโต (2523 หน้า 2 อ้างถึงในไพศาล ไกรรัตน์, 2561, หน้า 117)

นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 หน้า 26 อ้างถึงในกรมการปกครอง, 2543) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ และห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2518 หน้า 6-7) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ

ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้อาศัยความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน (อนันต์ อนันตกุล, 2521 หน้า 6-7)

นอกจากนี้ การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือ การกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือ รากหญ้า (Grass roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือ การขาดรากฐานในท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน, 2527 หน้า 3)

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้ (ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539 หน้า 28-29)

3.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

3.2 รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3.3 กิจกรรมบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการ เฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาอย่างแตกต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจตบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเองไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคตผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการเมืองบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ (วิญญู อังคณารักษ์, 2519 หน้า 98)

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยเหลือตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่ หรือกึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวังทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยเหลือตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย (ลิขิต ธีรเวคิน, 2527 หน้า 3-4)

ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

การกระจายอำนาจมีข้อพึงระวังและได้กลายเป็นจุดวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งมีอยู่หลายประการดังได้กล่าวไว้แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของขอบเขตการกระจายอำนาจและการคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถของประชาชน ซึ่งเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอย่างมาก และมีมานานตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 กล่าวคือ ได้มีการถกเถียงถึงความพร้อมของประชาชนต่อการปกครองตนเองมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน แต่จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นนั้น หากจะมองรวมเป็นจุดใหญ่ ๆ แล้ว สามารถแบ่งออกได้เป็นสองด้านคือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือ ในด้านการเมืองการปกครองนั้น เป็นการปูพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางตอบสนองแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไกทางการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ ฯลฯ

องค์ประกอบปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2523 หน้า 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of social affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการ ปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกขององค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. อีสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ
7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขต ที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอีสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ได้หมายความว่าอีสระเต็มที่ที่เดียว คงหมายถึงเฉพาะอีสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่น

จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป (อนันต์ อนันตกุล, 2521 หน้า 10) รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2551 ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรมในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ประวัติความเป็นมา

อำเภอเมืองสกลนคร เป็นอำเภอเก่าแก่ที่มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาอันยาวนาน เป็นแอ่งอารยธรรมโบราณ หรือแอ่งสกลนคร เดิมมีชื่อว่า “เมืองหนองหารหลวง” ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “เมืองสกลทวาปี” และปัจจุบันเรียกว่า “เมืองสกลนคร” ซึ่งมีผู้คนอาศัยและอพยพมาตั้งหลักแหล่งทำมาหากินโดยรอบหนองหาร และบริเวณใกล้เคียง หลากกลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมประเพณีและความเชื่อสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน ที่สำคัญอาทิ ประเพณีการทำปราสาทผึ้ง ประเพณีแข่งเรือยาว การพ้อนรำภูไทและการรำมวยโบราณ การแสดงตามความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ รวมทั้งฮีตสิบสองคองสิบสี่ เป็นต้น สำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ประกอบด้วย

1. กลุ่มไทญ้อ เป็นกลุ่มชนที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในเขตจังหวัดสกลนครและขอพึ่งพระบรมโพธิสมภารเจ้ากรุงสยาม จึงได้รับโปรดเกล้าฯ ให้เป็นเจ้าเมืองสกลนครในเวลาต่อมา คือ พระยาประเทศธานี (คำ) พระยาประเทศธานี (ปีด) และพระยาประจันตประเทศธานี (โง่นคำ)

2. กลุ่มผู้ไทยกระตัก บ้านโนนหอม ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร อาศัยอยู่ในเขตตำบลโนนหอม และบริเวณรอบริมหนองหารด้านทิศใต้

3. กลุ่มชาวไทยเชื้อสายเวียดนาม อาศัยอยู่ในเขตตัวเมืองสกลนคร และตำบลท่าแร่ นับถือศาสนา คริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก

4. กลุ่มชาวไทยเชื้อสายจีน อาศัยอยู่ในเขตตัวเมืองสกลนคร ได้แก่ จีนแต้จิ๋ว กวางตุ้ง ไทหล่า จีนแคะ

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองสกลนครมีพื้นที่ประมาณ 904 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 565,503 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯประมาณ 657 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอภูพาน และอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุดบาก และอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

การปกครอง

อำเภอเมืองสกลนคร มี 16 ตำบล 173 หมู่บ้าน มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 19 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง ได้แก่
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง ได้แก่
 - เทศบาลนครสกลนคร
3. เทศบาลตำบล จำนวน 9 แห่ง ได้แก่
 - เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง
 - เทศบาลตำบลจิวค่อน
 - เทศบาลตำบลดงมะไฟ
 - เทศบาลตำบลฮางโฮง
 - เทศบาลตำบลท่าแร่

- เทศบาลตำบลหนองลาด
- เทศบาลตำบลธาตุนาเวง
- เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่
- เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

4) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง ได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
- องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน
- องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

อำเภอเมืองสกลนคร แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล ได้แก่

1. ตำบลธาตุเชิงชุม (เขตเทศบาลนครสกลนคร)
2. ตำบลขมิ้น 13 หมู่บ้าน
3. ตำบลจิวัดอน 16 หมู่บ้าน
4. ตำบลโนนหอม 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลเชียงเคี่ยน 17 หมู่บ้าน
6. ตำบลท่าแร่ 8 หมู่บ้าน
7. ตำบลม่วงลาย 8 หมู่บ้าน
8. ตำบลดงชน 10 หมู่บ้าน
9. ตำบลห้วยยาง 16 หมู่บ้าน
10. ตำบลพังขว้าง 14 หมู่บ้าน
11. ตำบลดงมะไฟ 11 หมู่บ้าน
12. ตำบลธาตุนาเวง 5 หมู่บ้าน
13. ตำบลเหล่าปอแดง 12 หมู่บ้าน
14. ตำบลหนองลาด 10 หมู่บ้าน
15. ตำบลฮางโฮง 11 หมู่บ้าน
16. ตำบลโคกก่อง 8 หมู่บ้าน

ภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของอำเภอเมืองสกลนคร จัดอยู่ในประเภทอากาศแบบฝนเมืองร้อน เฉพาะฤดู หรือแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ในช่วงฤดูฝน (ลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้) จะมีอากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกตลอดฤดู แต่ในช่วงฤดูหนาว (มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ) จะมีอากาศหนาวจัด มีหมอกหนาในตอนเช้า ส่วนในช่วงฤดูร้อน อากาศจะร้อนจัด และแห้งแล้งมาก

สภาพทางเศรษฐกิจ

รายได้ของประชากร ประชากรมีมีรายได้เฉลี่ย ต่อคน/ต่อปี (ข้อมูล จปฐ. ปี 2559)

การประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม เป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร ได้แก่ การทำนา ทำไร่ ทำสวนผลไม้ และปลูกพืชผักชนิดต่าง ๆ

ปศุสัตว์ เป็นอาชีพรองของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร เช่น การเลี้ยงโคขุน โคพื้นเมือง กระบือ สุกร เป็ด ไก่ และอื่น ๆ

ประมง มีการทำประมงเป็นอาชีพรอง บริเวณหนองหาร

ค้าขาย การค้าขายในเขตเมืองและย่านชุมชนสำคัญ สินค้าเกษตร และเครื่องอุปโภค บริโภค

หัตถกรรม มีการประกอบอาชีพจากภูมิปัญญาพื้นบ้าน เช่น การทอผ้าฝ้ายอมคราม และการจักสาน

บริการพื้นฐานด้านสังคม

เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางบกและทางอากาศ ในกลุ่มจังหวัดสนุก (สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร) มีสนามบินจำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสกลนคร และมีถนนสายสำคัญเชื่อมโยงการคมนาคมกับจังหวัดกาฬสินธุ์ นครพนม และมุกดาหาร ดังนี้

- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 213 (สกลนคร-กาฬสินธุ์)
- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 22 (สายสกลนคร-นครพนม)
- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 223 (สกลนคร-บ้านดุง อ.ธาตุพนม)

อำเภอเมืองสกลนครเป็นที่ตั้งของ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการเกษตรและการประกอบอาชีพอื่น ๆ

ให้ประชาชนในพื้นที่ และมีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร เป็นสถาบันการศึกษาที่สนับสนุนด้านวิชาการ ให้ส่วนราชการและประชาชนในพื้นที่

ทรัพยากรธรรมชาติ

ดิน สภาพดินในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นดินทรายซึ่งมีโครงสร้างไม่คงทน เมื่อมีฝนตกทำให้เกิดการกัดกร่อนของผิวดินสูง ทำให้หน้าดินถูกชะล้างสารอาหารของพืช การปรับปรุงดินต้องทำควบคู่กับระบบชลประทาน การใช้ประโยชน์จากดินส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่/สวน และการเลี้ยงปศุสัตว์

น้ำ นอกจากน้ำฝนตามธรรมชาติแล้ว อำเภอเมืองสกลนครยังมีแหล่งน้ำสำคัญ คือ หนองหาร ที่ประชาชนใช้ในการเกษตร และประมง และเป็นต้นน้ำของโครงการพัฒนาลุ่มน้ำก่ำอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ป่าไม้ อำเภอเมืองสกลนคร มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน มีลักษณะเป็นเนินภูเขา มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ เรียกว่า “ป่าเขามพูนพาน” เป็นป่าเต็งรัง ป่าเบญจพรรณ และป่าดิบแล้ง

การวิเคราะห์สภาพการณ์ของอำเภอ

สภาพการณ์ด้านความมั่นคง

1. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งของพระตำหนักภูพานราชนิเวศน์ และศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่สมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และพระบรมวงศานุวงศ์ ได้พระราชทานให้พสกนิกรชาวอำเภอเมืองสกลนครกว่า 59 โครงการ ประชาชนจึงมีความผูกพัน และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันเป็นอย่างสูง จะเห็นได้จากการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ จะมีประชาชนมาร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก อาทิ กิจกรรมปั่นเพื่อพ่อ กิจกรรมปั่นเพื่อแม่ กิจกรรมถวายอาลัย และกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

ในส่วนของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประชาชนชาวอำเภอเมืองสกลนคร มีส่วนร่วมในการส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย

โดยมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น การตอบ 4 คำถามของนายกรัฐมนตรี การเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ ซึ่งยังไม่พบความเห็นต่างที่มีนัยยะสำคัญ อันจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางการเมืองแต่อย่างใด

2. ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นใน

กระบวนการยุติธรรม

ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร มีเรื่องร้องเรียนเข้าสู่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดสกลนคร และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอเมืองสกลนคร ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับอำเภออื่น ปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับหนี้ในระบบ และปัญหาความเดือดร้อนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งศูนย์ดำรงธรรมทั้งในระดับจังหวัด และอำเภอ เป็นหน่วยบริการด้านความเป็นธรรมที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก สมควรได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยหลักในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย

3. ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อำเภอเมืองสกลนคร มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญได้แก่ เทือกเขาภูพาน และหนองหาร ซึ่งในส่วนของป่าบริเวณเทือกเขาภูพาน มีกรมอุทยานแห่งชาติ เป็นหน่วยดูแลรักษา แต่ยังมีปัญหาทับซ้อนกับที่ดินทำกินของราษฎร และปัญหาการบุกรุกป่าในเขตตำบลติดกับเทือกเขาภูพาน ได้แก่ ตำบลดงมะไฟ ตำบลห้วยยาง ตำบลขมื่น และตำบลพังขว้าง

สำหรับหนองหาร ปัจจุบันมี กรมประมง และจังหวัดสกลนคร ร่วมกันดูแลรักษา แต่ยังมีปัญหาด้านน้ำเสียจากเมืองสกลนคร และชุมชนรอบหนองหารไหลลงสู่หนองหารโดยไม่ได้รับการบำบัดอย่างถูกวิธี ส่งผลให้เกิดมลพิษทางน้ำในหนองหาร นอกจากนี้ยังมีปัญหาพื้นที่ทับซ้อนกับที่ดินของราษฎร ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังมานาน รวมทั้งปัญหาวัชพืช และการใช้ประโยชน์จากหนองหารยังไม่เต็มตามศักยภาพ เช่น การเพาะปลูก การประมง ปศุสัตว์ และการท่องเที่ยว เป็นต้น

สภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจ

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ

ในท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร มีอาชีพที่โดดเด่นและได้รับการส่งเสริมจากราชการ และส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเลี้ยงโคขุนโพนยางคำ และการผลิตอาหารจาก

โคขุนโพนยางคำ ปัจจุบันมีมูลค่าทางการตลาดสูง รองลงมาจากการผลิตข้าวซึ่งเป็นอาชีพหลักของเกษตรกรในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงโคพื้นเมือง สุกร การทำสวนเกษตรผสมผสาน การทอผ้าครามและจักสาน การผลิตข้าวในพื้นที่ซึ่งเป็นอาชีพหลักยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ทั้งต้นทาง กลางทาง ปลายทางด้านการตลาดเมื่อเทียบกับสินค้าชนิดอื่น

2. การพัฒนาการผลิตและภาคบริการ

ปัจจุบันการผลิตอาหารจากโคขุนโพนยางคำ ดำเนินการในรูปกลุ่มสหกรณ์ และรายย่อย ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างครบวงจร กลุ่มมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ ส่วนการผลิตผ้าครามและจักสานยังพบว่า มีการผลิตเฉพาะกลุ่มและยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร การผลิตข้าวยังไม่ได้รับการพัฒนามาตรฐานให้เป็นผลิตภัณฑ์ขึ้นชื่อของพื้นที่ นอกจากนี้หมู่บ้านที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว อาทิ ชุมชนริมภูพาน ชุมชนริมหนองหาร ยังไม่ได้รับการผลักดันให้เป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวเชิงเกษตร หรือวิถีชุมชนริมภูพาน หรือ วิถีชุมชนริมฝั่งหนองหาร รวมทั้งการเชื่อมโยงระหว่างชุมชนในพื้นที่เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน

3. สภาพการณ์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

อำเภอเมืองสกลนคร มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแหล่งสนับสนุนทางวิชาการให้แก่ประชาชน ปัจจุบันได้มีการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่ และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งทุกภาคส่วนควรกำหนดแผนดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเกิดความยั่งยืนต่อไป

นอกจากองค์ความรู้ด้านวิชาการแล้ว อำเภอเมืองสกลนคร ยังเป็นที่ตั้งของวัดสำคัญทางพระพุทธศาสนา และศาสนาคริสต์ อาทิ วัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร วัดป่าสุทธาวาส และโบสถ์คาทอลิกในตำบลท่าแร่ ซึ่งเผยแพร่หลักธรรมคำสอนของศาสนาให้ประชาชนใช้เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ สมควรได้รับการผลักดันเป็นเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและการปฏิบัติธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นแหล่งพักผ่อนจิตใจของผู้สูงอายุ

4. สภาพการณ์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

จากข้อมูลเรื่องร้องเรียนปัญหาความเดือดร้อนที่เข้ามาสู่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอเมืองสกลนคร ยังพบว่า ประชาชนในพื้นที่มีปัญหาคความเดือดร้อน

ด้านการถูกเอารัดเอาเปรียบด้านหนี้สิน และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งพัฒนากองทุนช่วยเหลือประชาชนของราชการให้มีความยืดหยุ่น หรือเพิ่มกลไกพิเศษ สามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนประสบปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการช่วยเหลือกันในหมู่บ้าน/ชุมชน ปัจจุบัน จังหวัดสกลนครได้ผลักดันให้ทุกหมู่บ้านจัดตั้งกองทุนสามธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนสมควรพัฒนาหรือต่อยอด หรือสนับสนุนให้ชุมชนสามารถมีเครื่องมือหรือกลไกเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือกันในหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในระดบพื้นที่

5. สภาวะการณ์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จังหวัดสกลนครได้กำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาหนองหาร ร่วมกับทุกภาคส่วน ซึ่งอำเภอเมืองสกลนคร มีพื้นที่ติดหนองหาร จำนวน 8 ตำบล จากจำนวนตำบลทั้งหมด 15 ตำบล โดยได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนแม่บทดังกล่าว ให้ประชาชนได้รับทราบตระหนัก และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหนองหารอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์ป้องกันมลพิษทางน้ำ การลดน้ำเสียจากครัวเรือนไม่ให้ไหลลงสู่หนองหาร เป็นต้น

สภาวะการณ์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการจัดการภาครัฐ

1. โครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ระดับอำเภอ

ปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่ควรมีกลไกพิเศษ ระดับอำเภอ เช่น คณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐ และเอกชน ระดับอำเภอ และเสริมบทบาทของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ให้มีงบประมาณหรือกองทุนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเบื้องต้นให้ประชาชน หรืออำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้ประชาชน

2. ระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

ระดับอำเภอ ควรมีวงเงินงบประมาณในการพัฒนาอำเภอ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อำเภอ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามปัญหาและความต้องการของพื้นที่

3. ระบบบริหารจัดการกำลังคน

อัตรากำลังคนของส่วนราชการต่าง ๆ ในระดับอำเภอมีความเหมาะสมแล้ว ควรเพิ่มบทบาทของผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน และคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ความเข้มแข็ง และความยั่งยืน ในการพัฒนา

4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กลไกของหมู่บ้าน/ชุมชน จะช่วยป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเครือข่ายของภาคราชการในการต่อต้านการทุจริต

5. การพัฒนาการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

ควรนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการติดต่อสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ มาให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อราชการ

วิสัยทัศน์ของอำเภอเมืองสกลนคร (พ.ศ.2561-2564)

“เป็นเมืองต้นแบบการบริหารจัดการน้ำและเกษตรปลอดภัย ด้วยวิถีธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ดำรงชีวิตตามหลักธรรมของศาสนา และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอเมืองสกลนคร (พ.ศ.2561-2564)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการผลิตและตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ และทรัพยากรธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างศักยภาพคน ด้วยหลักธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์อำเภอเมืองสกลนคร (พ.ศ.2561 – 2564)

- 1) เพิ่มพื้นที่ผลิตสินค้าเกษตร ปศุสัตว์ ประมง ปลอดภัย และมีตลาดรองรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) แหล่งน้ำสำคัญและทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับการพัฒนาอย่างครบวงจร ทั้งต้นทาง กลางทาง ปลายทาง สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ ทั้งด้านการเกษตร ปศุสัตว์

ประมง แบบปลอดภัยและการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

3) ประชาชนนำหลักธรรมคำสอนของศาสนา และน้อมนำหลักการทรงงานและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

4) ภาครัฐ และหมู่บ้าน/ชุมชน บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ SWOT

1. จุดแข็งของอำเภอเมืองสกลนคร (S : Strengths)

1.1 มีที่ตั้งติดกับเทือกเขาภูพานที่มีทรัพยากรป่าไม้และธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ มีต้นน้ำหลายสายที่ไหลลงสู่หนองหาร

1.2 มีที่ตั้งติดกับหนองหาร ที่เป็นแหล่งน้ำจืดขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศ

1.3 มีสำนักสงฆ์ที่มีพระอริยะสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชนทั่วประเทศ

1.4 มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการเกษตรตามแนวพระราชดำริให้ประชาชนในพื้นที่

1.5 เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

1.6 เป็นแหล่งผลิตโคเนื้อชั้นดี (โคขุนโพนยางคำ) ของประเทศ

1.7 มีระบบชลประทาน อ่างเก็บน้ำตามแนวพระราชดำริ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่เป็นจำนวนมาก

1.8 มีถนนสายสำคัญเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่งในกลุ่มจังหวัดสนุก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) และเชื่อมโยงกับจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดอุดรธานี

1.9 มีท่าอากาศยานสกลนคร ขนส่งผู้โดยสารและนักท่องเที่ยว

2. จุดอ่อนของอำเภอเมืองสกลนคร (W : Weakness)

3.2.1 มีปัญหาสังคม ความยากจน และยาเสพติด

3.2.2 การคมนาคมในถนนสายรองไม่สะดวก (ถนนชำรุดเป็นจำนวนมาก)

3.2.3 ประชาชนประสบปัญหาภาวะหนี้สิน

3.2.4 ราคาสินค้าเกษตร (ข้าว ยางพารา) ตกต่ำ

3. โอกาสของอำเภอเมืองสกลนคร (O : Opportunities)

3.3.1 รัฐบาล และจังหวัดให้ความสำคัญและพิจารณาจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่เป็นจำนวนมาก อาทิ โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหนองหาร

3.3.2 มีประชาชนจากต่างพื้นที่มาศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสกลนครเป็นจำนวนมาก

3.3.3 มีพุทธศาสนิกชน และนักท่องเที่ยว เดินทางมาปฏิบัติธรรมและท่องเที่ยวเชิงธรรมะ

3.4 อุปสรรคของอำเภอเมืองสกลนคร (T : Threat)

3.4.1 ภัยธรรมชาติ เช่น พายุฤดูร้อน ฝนทิ้งช่วง ภัยแล้ง

3.4.2 ปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตรมีราคาสูง

3.4.3 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากร จำนวน 250 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี

ปิยะ กล้าประเสริฐ (2559) ได้ทำการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการ ให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ปทุมธานี และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะใน กลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพใน การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มี ประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประสิทธิภาพร้อยละ 90 ใน 5 ด้านตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผน ส่งเสริมการ ลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมี ประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนา เยาวชน 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ต่ำกว่าร้อยละ 90 มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนา เยาวชน 3. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผลจากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ค่าเฉลี่ยขนาดพื้นที่ รับผิดชอบ คือ 322.23 ตารางกิโลเมตร

4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงด้านความสามารถในการให้บริการ ผลการศึกษา พบว่า 1. การเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี นั้นควรส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน โดยเชิญผู้ที่มีความรู้มาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการค้า การลงทุน การตลาด กับประชาชน 2. ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำมาก ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 3. ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนในแต่ละหมู่บ้านต่างมีแนวคิดและทราบปัญหาในแต่ละหมู่บ้านได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดควรให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นได้ 4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำการชูดอกคูดอกเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำแล้ง เนื่องจากตอนนี้ น้ำในคลองไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดเจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่คอยดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการโจรกรรมเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างบ่อยครั้ง และ 6. ควรจัดโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทำเป็นประจำตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

ปริศนา พิมพา (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธัญพนม มีจำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

อัญชลี จอมคำสิงห์ (2560) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.21 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย = 4.17 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย = 4.17 และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.15 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศและจำแนกตามสถานภาพนั้น โดยรวม พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามอายุ จำแนกตามการศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธรรมบุญ ธรรมวงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้ 1. ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีอายุเฉลี่ย 36-45 ปี แต่งงานแล้วมีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มีชั้นยศระดับชั้น ประทวน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนละ 10,001-15,000 บาท และมีที่พักอาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการตำรวจ 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 4 ด้าน จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ แบบซื่อสุหรือเชื่อผู้นำชาติพ้นภัยและแบบดีโอนินซุส หรือให้ความเป็นอิสระหรือผ่อนคลายเป็นเบียบยกเว้นแบบอพอลโล หรือระบบราชการ และแบบเอธิน่าหรือมีส่วนร่วม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก 3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลคลองตัน จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่งต่างกันที่ที่พักอาศัยมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

นพดล ไชยสุระ (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ

3. เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Beta=0.09) ด้านธรรมาภิบาล (Beta=0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Beta=0.29) และรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาลและด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ค่า (Chi-square)=004.72, (df)=029, (P-value)=0.99, (RMSEA)=0.13, (CN)=672.09, (GFI) = 0.99, (AGFI) =0.96 ซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. แนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การต้องพัฒนาด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และธรรมาภิบาลต้องพัฒนาด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 76.1

มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีตำแหน่งงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 60.9 และสังกัดหน่วยงานกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 37.4 ตามลำดับ 2. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.13$) 3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.05$) 4. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่าง 0.71-0.84

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2558) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3. สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านการจัดองค์การ
2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความ

คิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอเชิงนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านการวางแผน

ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่สามารถบริหารจัดการได้ตามนัยยะนี้ ทั้งวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กรต่างบรรลุผลสำเร็จได้ หากผู้บริหารท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญ พร้อมกับแสวงหาวิธีการเพิ่มและพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลขององค์กรเหล่านั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงการตรวจสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรแต่ละตัวแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Denison 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมสอดคล้อง วัฒนธรรมปรับตัวและวัฒนธรรมพันธกิจ และประสิทธิผลขององค์กรตามตัวแบบการแข่งขันเชิงค่านิยมของ Quinn and Rohrbaugh 4 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ ตัวแบบกระบวนการภายใน ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ประชากรการวิจัยคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งกลุ่มแบ่งชั้นหลายชั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 120 แห่ง จากเทศบาล 60 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 60 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรระดับบริหารจำนวน 439 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานิคอล และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัย ล้วนยืนยันสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานิคอลเท่ากับ 0.88) ทั้งยังพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ

เล ลอง (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ 2. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ 3. แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ จำนวน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 2. ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ จำนวน 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์สามัคคี 3. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R2Adj) เท่ากับ .657 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า ด้านของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่า Beta เท่ากับ .3384. แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1. วัฒนธรรมเอกภาพ 2. วัฒนธรรมการปรับตัว 3. การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม 4. ความสัมพันธ์สามัคคี 5. ความสามารถในการแก้ปัญหา

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ทำการศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลักปัจจัยจูงใจประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง

จังหวัดเชียงใหม่ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 3. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21, \sigma = 0.46$) มีระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.74, \sigma = 0.45$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.74, \sigma = 0.39$) มีระดับความคิดเห็นด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\mu = 3.98, \sigma = 0.41$) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถ พยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและ อุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาใน การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ 60.0 ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัด หรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ร้อยละ 29.3

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของ

ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

2. ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

3. หาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $\bar{X} = 3.91$, $\bar{X} = 4.14$ ตามลำดับ) 2. วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 72.70 3. แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม การจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอ และการยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนน

สูงสุดร้อยละ 93.67 และคะแนนต่ำสุดร้อยละ 83.51 2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .360$) โดยตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.90 ($R^{2Adj} = .689$)

งานวิจัยต่างประเทศ

MS Scholar and Visiting Lecturer (2012) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรม องค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยภาพรวม มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึง แนวความคิดการวัดและตรวจสอบแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและ ประสิทธิภาพ หลังจากการวิเคราะห์วรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบ อย่างลึกซึ้งต่อความหลากหลายของกระบวนการองค์กร พนักงานและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังอธิบายมิติที่แตกต่างของวัฒนธรรม การวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมี ความมุ่งมั่นและมีบรรทัดฐานเช่นเดียวกับองค์กร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรลุ เป้าหมายองค์กรได้

Mahboub Sheikhalizadeh Heris (2014) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรม องค์การต่อประสิทธิผลขององค์กรในมหาวิทยาลัยอิสลาม AZAD ภาคตะวันตกเฉียงเหนือ ของอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร ดัชนีความสอดคล้องและภารกิจเพียงสองดัชนีเท่านั้น (ดัชนีวัฒนธรรมองค์การ) มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร

Hellen.A.Chilla et al. (2014) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อ ผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมบริการ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรม องค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในอุตสาหกรรมบริการ โดยมี จุดประสงค์ในการจัดตั้งหากสามารถใช้ประโยชน์และลงทุนโดยผู้เล่นในอุตสาหกรรม การบริการ เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ผลกระทบขององค์ประกอบ 6 ประการ ของวัฒนธรรมองค์การ ระบบควบคุมโครงสร้าง องค์กร โครงสร้างอำนาจพิธีกรรม งานประจำสัญลักษณ์เรื่องราวและตำนานเกี่ยวกับผล

การปฏิบัติงานขององค์กร การศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบบางอย่างของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังพิสูจน์ได้ว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและความสามารถในการคาดการณ์ของระบบควบคุมโครงสร้างองค์กรและพิธีกรรมนอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ที่ระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญและความสามารถในการคาดการณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

Anne Tunda Kamaamia (2017) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีโรงเรียนเคนยาของการศึกษาการเงิน (KSMS) การศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่ากระบวนการทางการเงินภายในระบบการตรวจสอบภายใน ขั้นตอนการบริหารและกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นการจัดการที่ KSMS ควรลงทุนในระบบและโครงสร้างที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กระบวนการทางการเงินและระบบการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ จากการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ขอแนะนำให้ KSMS ควรลงทุนมากขึ้นในการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เนื่องจากการศึกษานี้สร้างความสัมพันธ์ที่ตีระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริการลูกค้าขอแนะนำให้ฝ่ายบริหารของ KSMS ควรลงทุนทรัพยากรเพิ่มเติมในคุณลักษณะของการดูแลลูกค้าที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกจากวัฒนธรรมองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่าหากแต่ละองค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจเห็นได้จาก Role model หรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กรของเรา หรือควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางไหนให้เกิดความเหมาะสม ที่สำคัญวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจนจะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองให้เราได้เห็นว่า คนแบบไหนที่ช่วยนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือคนแบบไหนที่องค์กรควรหลีกเลี่ยง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพของ
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้
เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร จำนวน 19 แห่ง (จำนวนบุคลากร 2,013 คน)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 19 แห่ง จำนวน 335 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยมีขั้นตอนใน
การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95
ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มเท่ากับ
335 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ช)

ขั้นตอนที่ 2 จากจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 19 แห่ง ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
โดยแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	รายชื่อ	จำนวน (แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	1	585	97
2	เทศบาลนครสกลนคร	1	537	89
3	เทศบาลตำบลดงมะไฟ	9	480	10
4	เทศบาลตำบลท่าแร่			10
5	เทศบาลตำบลธาตุนาเวง			5
6	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน			13
7	เทศบาลตำบลจันทอน			7
8	เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง			7
9	เทศบาลตำบลหนองลาด			14
10	เทศบาลตำบลฮ้างโฮง			8
11	เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่			6
12	องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	8	411	16
13	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม			8
14	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย			4
15	องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน			5
16	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง			11
17	องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง			13
18	องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ			7
19	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง			4
รวม		19	2,013	335

(ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2562 : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวางแผนตามประเด็นในกรอบแนวคิดที่ศึกษา และตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด ดังนี้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close ended questionnaire) ชนิดของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ใช้คะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2562 โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับ ผลการประเมินมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น, 2560, หน้า 6)

- 5 หมายถึง ผลการประเมินระดับดีเด่น (ร้อยละ 90.00–100.00)
 - 4 หมายถึง ผลการประเมินระดับดีมาก (ร้อยละ 80.00–89.99)
 - 3 หมายถึง ผลการประเมินระดับดี (ร้อยละ 70.00–79.99)
 - 2 หมายถึง ผลการประเมินระดับพอใช้ (ร้อยละ 60.00–69.99)
 - 1 หมายถึง ผลการประเมินระดับควรปรับปรุง (ร้อยละ 0.00–59.99)
- โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารและคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขและขอคำแนะนำจาก คณะกรรมการหรืออาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. นำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อคณะกรรมการหรืออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทดสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยจริง จำนวน 30 ชุด ที่เทศบาลตำบลไร่ อำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร

7. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

7.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.4 นายสุรศักดิ์ งามยจันทร์ศรี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น

7.5 นายกฤษณะ ตะปะชุม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

9. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) คัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

10. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 – ตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ด้วยวิธีการ
ของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย
กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น
ใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha coefficient method อังโน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550,
หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

11. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

12. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นมาปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และครอบคลุมและครอบคลุมเนื้อหามากขึ้น และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรอง จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปประสานงาน ด้วยตนเอง

2. นำหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมแบบสอบถาม ไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3. ผู้วิจัยแนะนำตัวเองพร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้างานวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามและอธิบายเพิ่มเติม ในส่วนที่ไม่เข้าใจ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการต่อ ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะมีการนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ธรรมภิบาล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ระดับ 1. วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และ 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.3 การวิเคราะห์คะแนนประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ใช้คะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2562
ผู้วิจัยนำคะแนนการประเมินมาเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ให้เป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด พหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) คือ การมีสหสัมพันธ์
กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจ
ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้อง
ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ใน
สมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผล
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัยใช้การหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment
correlation coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง $+1.00$ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตริวานิช, 2552)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91-1.00$ แสดงว่า ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71-0.90$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31-0.70$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.01-0.30$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่า ถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรจะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

3. ศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้วิธีการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมและนำเสนอในรูปแบบของความเรียงจึงแบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดแหล่งข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้นจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ วัฒนันท์ ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 3. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยา
การจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 5. ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
 6. นายอำเภอเมืองสกลนคร
 7. ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายปกครองอำเภอเมืองสกลนคร
 8. ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร
 9. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 10. ปลัดเทศบาลนครสกลนคร
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2.1 นำผลจากการศึกษาที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพขององค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในระดับน้อย
 - 2.2 นำข้อมูลด้านที่อยู่ในระดับน้อยมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหา
แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร
3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 3.1 นัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูล
- ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษา
แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
CUL	แทน	ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การ
CUL ₁	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL ₂	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL ₃	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL ₄	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
LPA	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

LPA ₁	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการ
LPA ₂	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
LPA ₃	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
LPA ₄	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริการสาธารณะ
LPA ₅	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านธรรมาภิบาล
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=335)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	181	54.00
- หญิง	154	46.00
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	44	13.10
- 31-40 ปี	129	38.50
- 41-50 ปี	98	29.30
- 51-60 ปี	64	19.10
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	27.20
- ปริญญาตรี	203	60.60
- สูงกว่าปริญญาตรี	41	12.20
4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน		
- 1-5 ปี	41	12.20
- 6-10 ปี	199	59.40
- 11-20 ปี	80	23.90
- 21 ปี ขึ้นไป	15	4.50

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=335)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
- เทศบาลตำบลดงมะไฟ	10	3.00
- เทศบาลตำบลท่าแร่	10	3.00
- เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	5	1.50
- เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	13	3.90
- เทศบาลตำบลจันทน์	7	2.10
- เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	7	2.10
- เทศบาลตำบลหนองลาด	14	4.20
- เทศบาลตำบลสามโก้	8	2.40
- เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	6	1.80
- เทศบาลนครสกลนคร	90	26.90
- องค์การบริหารจังหวัดสกลนคร	97	29.00
- องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	16	4.80
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	8	2.40
- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	4	1.20
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	5	1.50
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	11	3.30
- องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	13	3.90
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	7	2.10
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ	4	1.20
รวม	335	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และเพศหญิงจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11-20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=335)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.20	.309	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.07	.320	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	4.24	.361	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.25	.327	มาก
	รวม	4.19	.252	มาก

จากตาราง 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.24$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ

(n=335)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรทำงานแบบเป็นทีม	4.20	.561	มาก
2	หน่วยงานของท่าน มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางแก้ไข	4.20	.525	มาก
3	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.21	.548	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมในการปรับปรุง สมรรถภาพของบุคคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.24	.597	มาก
5	หน่วยงานของท่าน เน้นการวางแผนและ สนับสนุนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	.584	มาก
6	หน่วยงานของท่าน มักให้การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	4.10	.652	มาก
รวม		4.20	.309	มาก

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5
หน่วยงานของท่าน เน้นการวางแผนและสนับสนุนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่าน
มีค่านิยมในการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 หน่วยงานของท่าน มักให้การช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายชื่อ

(n=335)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน สร้างค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน	4.10	.612	มาก
2	บุคลากรของท่าน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยมีทักษะเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วมแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่าง	4.13	.496	มาก
3	หน่วยงานของท่าน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคงเส้นคงวาวสูง	3.99	.451	มาก
4	หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมการประสานงานร่วมกันในการทำงาน	4.05	.519	มาก
5	หน่วยงานของท่าน กำหนดข้อตกลงร่วมกันในแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ	4.08	.545	มาก
รวม		4.07	.320	มาก

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 บุคลากรของท่าน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยมีทักษะเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วมแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่าง ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.10$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคงเสถียรสูง ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=335)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.17	.597	มาก
2	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวในการทำงานตามแรงผลักดันและข้อเสนอของผู้รับบริการ	4.19	.504	มาก
3	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่เข้ามาในองค์กรเสมอ	4.36	.618	มาก
4	หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมหรือวิธีการทำงานแบบใหม่	4.37	.585	มาก
5	หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.13	.627	มาก
6	หน่วยงานของท่าน มีการจัดการความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.22	.622	มาก
รวม		4.24	.361	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4

หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่าน สนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่เข้ามาในองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=335)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระยะยาว	4.24	.520	มาก
2	หน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	4.06	.583	มาก
3	นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ	4.29	.539	มาก
4	หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.31	.530	มาก
5	หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.34	.530	มาก
รวม		4.25	.327	มาก

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.06$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 8-9

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

(n=19)

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การบริหารจัดการ	4.48	.355	มาก
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.54	1.894	มากที่สุด
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	4.11	.242	มาก
4	การบริการสาธารณะ	4.52	.231	มากที่สุด
5	ธรรมาภิบาล	3.66	.610	มาก
รวม		4.26	1.771	มาก

จากตาราง 8 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 4.11$) และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.66$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

(n=19)

ระดับประสิทธิภาพ	จำนวน อปท.	ร้อยละ
1. ระดับมากที่สุด (4.51-5.00)	6	23.53
2. ระดับมาก (3.51-4.50)	13	76.47
3. ระดับปานกลาง (2.51-3.50)	-	-
4. ระดับน้อย (1.51-2.50)	-	-
5. ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.50)	-	-
รวม	19	100.00

ค่าคะแนนสูงสุด = 93.67, ค่าคะแนนต่ำสุด = 83.51

จากตาราง 9 พบว่า ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.47 และระดับมากที่สุด จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ
23.53 ตามลำดับ

โดยมีระดับผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local performance assessment : LPA)
ประจำปี 2562 คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.79 มีคะแนนสูงสุดร้อยละ 93.67 และคะแนน
ต่ำสุดร้อยละ 83.51

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 10-11

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	LPA
Mean	4.20	4.07	4.24	4.25	4.31
CUL ₁	1	.469**	.418**	.409**	.466**
CUL ₂		1	.498**	.590**	.606**
CUL ₃			1	.276**	.337**
CUL ₄				1	.558**
LPA					1

จากตาราง 10 พบว่า โดยวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.491$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน
พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .005 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.วัฒนธรรมส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์
ทางบวก ($r=.466$)
- 2.วัฒนธรรมเอกภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์
ทางบวก ($r=.606$)
- 3.วัฒนธรรมปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์
ทางบวก ($r=.337$)
- 4.วัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์
ทางบวก ($r=.558$)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพล
ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		standardized Coefficient	t	Sig.
	b	S.E.	β		
ค่าคงที่	.457	.258	-	1.775	.077
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	.229	.060	.185	3.837	.000
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	.410	.065	.357	6.282	.000
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	.008	.056	.007	.148	.885
ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	.260	.049	.270	5.268	.000

Adjusted R² = .449, F-Value =69.152 , Sig = .000

จากตาราง 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก และยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .457 + .229(CUL_1) + .410(CUL_2) + .008(CUL_3) + .260(CUL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .185(CUL_1) + .357(CUL_2) + .270(CUL_4)$$

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด
สกลนคร**

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

(n=19)

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	การบริหารจัดการ	4.48	มาก	-
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.54	มากที่สุด	-
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	4.11	มาก	ควรพัฒนา
4	การบริการสาธารณะ	4.52	มากที่สุด	-
5	ธรรมาภิบาล	3.66	มาก	ควรพัฒนา
	รวม	4.26	มาก	-

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหา
แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
สกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ได้แก่ ด้านธรรมาภิบาล
และด้านการบริหารการเงินและการคลัง ซึ่งผลการหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะ
และแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

**แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล**

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล ดังนี้

“...พัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูงในการทำงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานยุคใหม่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในอนาคตและปฏิบัติราชการท้องถิ่นได้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...พนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และเป็นผู้ช่วยเหลือรัฐบาลในการทำความเข้าใจกับประชาชนในเรื่องที่อยู่ในภารกิจอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น การทำความเข้าใจกับประชาชนให้ใช้เหตุผลและการชี้แจงรับฟังเหตุผลของประชาชนเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันไม่ใช่ความรู้สึกเป็นตัวตัดสิน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยใช้เวลาเรียนนอกเวลาราชการ เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเสริมสร้างองค์ความรู้ในระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้จัดห้องเก็บรวบรวมคู่มือระเบียบ ข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ผู้สนใจค้นคว้าและอ้างอิงใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้ทั้งนี้เพื่อให้งานที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2563)

“...ควรมีการส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยต่าง ๆ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการเข้าถึงประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่น เพื่อสร้างพลังชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2563)

“...มีการระดมความคิดเห็นเพื่อการจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ในเรื่องของการกำหนดงบประมาณให้เหมาะสม เพิ่มงบประมาณให้เพียงพอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2563)

“...ควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้มีการจัดทำตัวชี้วัด การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกระบวนการนำไปปฏิบัติสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...บุคลากรบางส่วนนั้นจบการศึกษามาไม่ตรงสายวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้ความรู้ทางวิชาการด้านนั้น ๆ อาจมีไม่เพียงพอ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมบุคลากรในการศึกษา หรือจัดฝึกอบรมในส่วนที่สำคัญและจำเป็นสำหรับสายงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดให้มีความถูกต้อง พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมให้กับพนักงานท้องถิ่นให้การตระหนักถึงภัยของการคอร์รัปชัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...ส่งเสริมพัฒนาการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์สารสนเทศในการปฏิบัติงานและบริการเพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และเสริมสร้างกลไกในการตรวจสอบโดยภาคประชาชนท้องถิ่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล คือ การส่งเสริมให้มีการนำ วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เผยแพร่ให้กับบุคลากรและประชาชนในท้องถิ่น ได้ทราบเพื่อให้ รับรู้ถึงแนวคิดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่จะปฏิบัติในอนาคต สำหรับองค์กรและท้องถิ่นว่า ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรและชุมชนเพียงใด ส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรโดยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของสังคม เพื่อให้ทราบถึงความ ต้องการของชุมชนและสังคมส่งเสริมการใช้กฎระเบียบข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติมีความ เสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เสริมสร้างความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ให้ประชาชนสามารถรับรู้การทำงานของหน่วยงานได้ และเสริมสร้างประสิทธิภาพของ หน่วยงานท้องถิ่นโดยการเน้นการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและ การคลัง ดังนี้

“...พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านบัญชีและพัสดุที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ เนื่องจาก ณ ปัจจุบันมีการทำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น e-LAAS ดังนั้นบุคลากรกองคลังจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...บุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน มีการตรวจสอบสภาพการใช้งานของ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม บำรุงรักษา และเป็นการยืดอายุการใช้งานให้ยาวนานขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...ความล่าช้าของขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ด้านการเงินและการคลัง เป็นไปค่อนข้างมีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการแล้วเสร็จ

ของแต่ละขั้นตอน จึงควรแก้ไข้ปัญหาในการจัดระบบองค์กรใหม่รวมทั้งการวางระบบงาน แต่ละขั้นตอนให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 ตุลาคม 2563)

“...ควรพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการเรื่องระบบให้คำปรึกษาทางการเงินและการคลังที่เหมาะสมและระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเหมาะสม ผู้บริหารควรมีการประชุมหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาและกำหนดแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2563)

“...ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้หรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงินและการคลังเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปในทางทิศเดียวกัน ทุกส่วนราชการ ส่วนราชการควรกำหนดให้มีการออกติดตามการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสายการเงินและการคลัง มาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อย่างเปิดเผย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2563)

“...ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน แก้ไข้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันตามความต้องการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2563)

“...ควรมีการประชาสัมพันธ์คู่มือการให้บริการให้ครบถ้วนถูกต้องและชัดเจนการให้ข้อมูลทางการเงินและการคลังที่หลากหลายเข้าถึงง่าย ช่องทางการให้บริการที่เพียงพอและปรับปรุงพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการด้านการเงินและการคลังให้แพร่หลายต่อผู้ใช้บริการโดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ป้าย โฆษณามีเดีย เช่น line Facebook เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ลดความผิดพลาดและช่วยลดระยะเวลาในการรับบริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...มีการนำข้อมูลวิจัยที่เผยแพร่ นำมาวางแผนและเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...ส่งเสริมความรู้ด้านการเงินและการคลังตามนโยบายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการเงินและการคลังที่ชัดเจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

“...บุคลากรควรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย นำเอาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาพัฒนางาน และควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีการสร้างวินัยให้กับพนักงานในด้านการตรงต่อเวลา มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2563)

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการให้บริการ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการคลังประชาสัมพันธ์ คู่มือการให้บริการให้ครบถ้วนถูกต้องและชัดเจนการให้ข้อมูลทางให้บริการด้านการเงินและการคลังที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เพิ่มช่องทางการให้บริการที่เพียงพอและปรับปรุงพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีส่วนใหญ่มี่ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 และปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 29.0

2. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.24$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนน มากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ($\bar{X} = 4.54$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.52$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.48$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 4.11$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.66$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว อธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก และยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.24$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ โดยด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่วนด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมเอกภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรของท่าน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ร่วมกันโดยมีทักษะเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วมแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่าง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคงเสถียรสูง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปได้ในทิศทางที่ดี

หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย เช่น วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาเมื่อมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์การ วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2562 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.47 และระดับมากที่สุดจำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.53 ตามลำดับ โดยคะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉลี่ยร้อยละ 87.79 มีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะกระทำได้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ ระเบียบ กฎหมาย เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และผู้นำพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ นอกจากนี้ยังได้ทำการเผยแพร่ข้อบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งข่าวสารราชการ ให้แก่ประชาชนเพื่อทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้ทำการเผยแพร่ขั้นตอน การปฏิบัติงานให้ประชาชนรู้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้อะไร และต้องใช้ ระยะเวลาานเท่าใด ได้ทำการเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยเฉพาะการสอบราคาหรือประกวดราคา ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง และเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่ เห็นว่า ควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ กล้าประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการให้บริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ (ใช้ผลของ VRS) มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 ใน 5 ด้านตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมี ประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและ การพัฒนาเยาวชน 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการให้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี (ใช้ผลของ VRS) ต่ำกว่า ร้อยละ 90 มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของ การให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงด้านความสามารถในการให้บริการ ผลการศึกษา พบว่า 1. การเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีนั้น ควรส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน โดย เชิญผู้ที่มีความรู้มาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการค้า การลงทุน การตลาดกับประชาชน

2. ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำมาก ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 3. ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนในแต่ละหมู่บ้านต่างมีแนวคิดและทราบปัญหาในแต่ละหมู่บ้านได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นได้ 4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรทำการชดเชยดอกเบี้ยเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ค้าง เนื่องจากตอนนี้หนี้ในคลองไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดเจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่คอยดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบัน มีการโจรกรรมเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างบ่อยครั้ง และ 6. ควรจัดโครงการและกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทำเป็นประจำตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตีมัน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า 2. ระดับการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรม

ส่วนร่วม ($\beta = .185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว อธิบายได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมพันธุกรรมมาก และยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว รูปแบบวัฒนธรรมองค์การก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกัน องค์การใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมนำมาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคคอลเท่ากับ 0.88) ทั้งยังพบด้วยว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธุกรรมเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดาแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล ลอง (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2 Adj) เท่ากับ .657 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า ด้านของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่า Beta เท่ากับ .338

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .360$) โดยตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.90 ($R^{2Adj} = .689$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิด จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคง การประสานงานร่วมกันในการทำงาน และกำหนดข้อตกลงร่วมกันในแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมประสิทธิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนธรรมาภิบาลโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม นิติธรรม และความโปร่งใส ให้บุคลากรมีหลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถต่อไป

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมประสิทธิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารการเงินและการคลัง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการให้บริการ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการคลังประชาสัมพันธ์คู่มือการให้บริการให้ครบถ้วนถูกต้องและชัดเจนการให้ข้อมูลทางให้บริการด้านการเงินและการคลัง

ที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เพิ่มช่องทางการให้บริการที่เพียงพอและปรับปรุงพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูงในการทำงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานยุคใหม่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในอนาคต และปฏิบัติราชการท้องถิ่นได้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ.-อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมการปกครอง. (2543). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: อาสารักษาดินแดน.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัญญา วงศ์อุตร. (2549). การสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศักยภาพการมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2520). การบริหารการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทพิชเนต พรินท์ติ้งเซ็นเตอร์จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิมิต.
- ธรรมบุญ ธรรมวงศ์. (2554). วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพดล ไชยสุระ. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). การวิเคราะห์ข้อสอบ. เชียงราย: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: วิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ชุนถนอม. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและ
ประสิทธิภาพองค์การ ศึกษากรณีสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิรมล กิติกุล. (2552). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. นครปฐม: เพชรเกษม.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปิยะ กล้าประเสริฐ. (2559). การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณสุขของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2) : 215-227.
- ปรีศนา พิมพ์. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา ผ่องผัน. (2550). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร การเรียนรู้ขององค์กร
และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของธนาคารออมสิน.
วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพศาล ไกรรัตน์. (2561). ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

- มนัสนยา แก้วมุงคุณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์
 รบ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*.
 วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รบ.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด*.
 วิทยานิพนธ์ บม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2527). *การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เล ลอง (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*.
 วิทยานิพนธ์ รบ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- वलันต์ เหลืองประภัสร์. (2546). *ข้อพิจารณากระบวนการกระจายอำนาจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในการปรับปรุงกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5*. วิทยานิพนธ์ รบ.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิญญู อังคนารักษ์. (2519). *แนวความคิดในการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น*.
 กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

- สุพานี สุฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทร์เพเซอร์.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงและ
พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารใน
องค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2527). *การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น
ในพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2558). *ความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่
จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภัทรภาพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลຍ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อนันต์ อนันตกุล. (2521). *กรมการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่
กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อำเภอเมืองสกลนคร. (2560). *แผนพัฒนาอำเภอ 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564) (ทบทวน ปี 2560)
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: ที่ว่าการอำเภอเมืองสกลนคร.
- Anne Tunda Kamaamia. (2017). *The Effect of Organizational Culture on Organizational
Performance : A case of Kenya School of Monetary Studies (KSMS)*,
United States International University Africa, pp 32–60.

- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Fakhar Shahzad. (2012). *Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), pp 976–985.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Mahboub Sheikhalizadeh Heris. (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(S3), pp. 250–256.
- MS Scholar and Visiting Lecturer. (2012). *Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview*. The Islamia University of Bahawalpur: Punjab.
- Harrison, Roger. (1972). *Understanding your organization's character*. *Harvard business review*. 12,09,119–128.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local government in the United States*. Mc Graw–Hill, New York.
- Hellrigel, D., and Slocum, J.W. (1982). *Management*. (3rd ed.). California : Addison–Wesley.
- Hellen.A.Chilla, Yusuf Kibet, Musiega Douglas. (2014). *Effects Of Organizational Culture On Organizational Performance In The Hospitality Industry*, *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1) PP.01–13.
- Robson, William A. (1953). *Local Government in Encyclopaedia of Social Science*. Vol.X. The Macmillan Company, New York.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior : Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice–Hall.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3rd ed. San Francisco: Jossey–Bass.

Yamane, S. (2003). *Preliminary survey on the distribution pattern of southeast Asian Pheidologeton species (Hymenoptera: Formicidae)*. Pp. 73–86 in : Mohamed, M.; Fellowes, J. R.; Yamane, S. (eds.). Proceedings of the 2nd ANeT workshop and seminar. Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah, xx pp.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศรีต ชาณชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายกฤษณะ ตะปะชุม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขมมัน ตำบลขมมัน
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
5. นายสุรศักดิ์ งามยจันทร์ศรี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง
ตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ เวสสินนท์ ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศรีต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
6. นายวีระ ฤกษ์วาณิชย์กุล นายอำเภอเมืองสกลนคร
7. นางสาวกัณฐากรณ์ วุฒิงาม ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายปกครอง อำเภอเมืองสกลนคร
8. นายกรภัทร ภัทรธนาภินันท์ ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร
9. นายสมัย โปธิทองดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
10. นายธวัชชัย บุญวัฒน์ รองปลัดเทศบาลนครสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรศักดิ์ กอยจันทร์ศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายกฤษณะ ตะปะชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๕๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดงมะไฟ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลธาตุนาเวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๕๘๔ ๐๕๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจัวด่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเหล่าปอแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความช่วยเหลือจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางโอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองทองท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลขมมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพี้ยรัชฎาญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดงชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพี้ยรธิญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพี้ยธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมลลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิมมลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิววัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ปลัดอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกัจจลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวุฒิ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิมมลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมัย โพธิทองดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ปลัดเทศบาลนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๘๘๔ ๐๔๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายจิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 10

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

- 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-20 ปี 21 ปี ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลดงมะไฟ | <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลท่าแร่ |
| <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลธาตุนาเวง | <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน |
| <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลจันทอน | <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง |
| <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลหนองลาด | <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลยางโงน |
| <input type="checkbox"/> เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ | <input type="checkbox"/> เทศบาลนครสกลนคร |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ | |
| <input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ | |

**ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ว่ามีวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)						
1	หน่วยงานของท่าน ใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ					
2	หน่วยงานของท่าน มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรควิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางแก้ไข					
3	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
4	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมในการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
5	หน่วยงานของท่าน เน้นการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
6	หน่วยงานของท่าน มักให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)						
1	หน่วยงานของท่าน สร้างค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตามทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน					
2	บุคลากรของท่าน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยมีทักษะเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วม แม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน					
3	หน่วยงานของท่าน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความคงเส้นคงวาสูง					
4	หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมการประสานงานร่วมกันในการทำงาน					
5	หน่วยงานของท่าน กำหนดข้อตกลงร่วมกันในแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ					
วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)						
1	หน่วยงานของท่าน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					
2	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวในการทำงานตามแรงผลักดันและข้อเสนอของผู้รับบริการ					

ประเด็น/ข้อความถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
3	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนการเรียนรู้ สิ่งใหม่เข้ามาในองค์กรเสมอ					
4	หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม หรือวิธีการทำงานแบบใหม่					
5	หน่วยงานของท่าน กำหนดแนวทาง การทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร					
6	หน่วยงานของท่าน มีการจัดการความเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด					
วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)						
1	หน่วยงานของท่าน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในระยะยาว					
2	หน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
3	นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับ โครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ					
4	หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5	หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตาม กรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

**แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
วันที่ให้สัมภาษณ์.....

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

- +1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับ
ความคิดเห็น
-1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความเห็น
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
เกณฑ์ (1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00
มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้
เกณฑ์ (2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังไม่ได้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
วัฒนธรรมส่วนร่วม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมเอกภาพ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมปรับตัว								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
วัฒนธรรมพันธกิจ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถามรายข้อค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ/ด้าน
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	1	.368
	2	.369
	3	.718
	4	.656
	5	.559
	6	.650
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.724
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	1	.543
	2	.760
	3	.722
	4	.558
	5	.773
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.753
3. ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	1	.737
	2	.478
	3	.446
	4	.473
	5	.378
	6	.637
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.777

วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ต่อ)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ/ด้าน
4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	1	.431
	2	.771
	3	.722
	4	.661
	5	.596
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.557

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.888	27

ภาคผนวก ฉ

ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์นายอำเภอเมืองสกลนคร



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ปลัดอำเภอเมืองสกลนคร



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์รองปลัดเทศบาลนครสกลนคร



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 12 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

1. ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562
2. ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครือข่ายและมอร์แกน

ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562

ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2562 (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562)

ที่	ชื่อ อปท.	ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็น ร้อยละ
		การบริหาร จัดการ		การบริหารงาน บุคคล		การบริหารงาน การเงินและการคลัง		การบริการ สาธารณะ		ธรรมาภิบาล		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	
		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม			
1	ทต.ดงมะไฟ	108	140	207	225	175	220	360	420	48	65	898	1,070	83.93
2	ทต.ท่าแร่	116	140	208	225	181	220	360	415	36	65	901	1,065	84.60
3	ทต.ธาตุนาแวง	126	140	217	225	186	220	373	400	58	65	960	1,050	91.43
4	ทต.เซียงเครือ	134	140	217	225	187	220	417	425	52	65	1,007	1,075	93.67
5	ทต.จิวค้อน	132	140	203	225	173	220	367	400	55	65	930	1,050	88.57
6	ทต.เหล่าปอแดง	136	140	203	225	159	225	372	395	46	65	916	1,050	87.24
7	ทต.หนองลาด	108	140	203	225	175	220	345	400	48	65	879	1,050	83.71
8	ทต.ฮางโห่ง	127	140	202	225	184	225	364	395	43	65	920	1,050	87.62
9	ทต.เมืองทองท่าแร่	121	140	200	225	178	220	362	390	48	65	909	1,040	87.40

ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562 (ต่อ)

ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2562 (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562)

ที่	ชื่อ อบท.	ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็น ร้อยละ
		การบริหาร จัดการ		การบริหารงาน บุคคล		การบริหารงาน การเงินและการคลัง		การบริการ สาธารณะ		ธรรมาภิบาล				
		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	
10	ทน.สกลนคร	109	140	193	225	179	225	440	440	56	65	943	1,095	89.13
11	อบจ.สกลนคร	96	140	196	225	132	170	261	295	46	65	731	895	81.68
12	อบต.โนนหอม	136	140	201	225	199	220	350	395	61	65	947	1,045	90.62
13	อบต.ม่วงลาย	122	140	205	225	171	215	341	370	52	65	891	1,015	87.78
14	อบต.ดงชน	133	140	207	225	180	215	343	365	37	65	920	1,010	91.09
15	อบต.ห้วยยาง	119	140	201	225	190	220	350	380	47	65	907	1,030	88.06
16	อบต.พังขว้าง	138	140	201	225	198	225	344	375	46	65	927	1,030	90.00
17	อบต.ดงมะไฟ	126	140	196	225	180	225	321	400	58	65	881	1,055	83.51
18	อบต.โคกก่อง	135	140	209	225	160	215	361	395	30	65	915	1,040	87.98
19	อบต.ขมิ้น	116	140	196	225	200	220	324	380	44	65	880	1,030	85.44

**การเทียบบัญชีไตรยางศ์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562**

ที่	ชื่อ อบท.	ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		รวมคะแนน 5 ด้าน	
		การบริหาร จัดการ		การบริหารงาน บุคคล		การบริหารงาน การเงินและการคลัง		การบริการ สาธารณะ		ธรรมาภิบาล			
		ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1	ทต.ดงมะไฟ	77.14	3.86	92.00	4.60	79.55	3.98	85.71	4.29	73.85	3.69	83.93	4.20
2	ทต.ท่าแร่	82.86	4.14	92.44	4.62	82.27	4.11	86.75	4.34	55.38	2.77	84.60	4.23
3	ทต.ธาตุนาเวง	90.00	4.50	96.44	4.82	84.55	4.23	93.25	4.66	89.23	4.46	91.43	4.57
4	ทต.เขียงเคเรือ	95.71	4.79	96.44	4.82	85.00	4.25	98.12	4.91	80.00	4.00	93.67	4.68
5	ทต.จิวค้อน	94.29	4.71	90.22	4.51	78.64	3.93	91.75	4.59	84.62	4.23	88.57	4.43
6	ทต.เหล่าปอแดง	97.14	4.86	90.22	4.51	70.67	3.61	94.18	4.65	70.77	3.54	87.24	4.36
7	ทต.หนองลาด	77.14	3.86	90.22	4.51	79.55	3.98	86.25	4.31	73.85	3.69	83.71	4.19
8	ทต.ช่างโสัง	90.71	4.54	89.78	4.49	81.78	4.18	92.15	4.55	66.15	3.31	87.62	4.38
9	ทต.เมืองทองท่าแร่	86.43	4.32	88.89	4.44	80.91	4.05	92.82	4.64	73.85	3.69	87.40	4.37

**การเทียบบัญชีไตรยางค์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562 (ต่อ)**

ที่	ชื่อ อบท.	ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		รวมคะแนน 5 ด้าน	
		การบริหารจัดการ		การบริหารงาน บุคคล		การบริหารงาน การเงินและการคลัง		การบริการ สาธารณะ		ธรรมาภิบาล			
		ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
10	ทน.สกลนคร	77.86	3.89	85.78	4.28	79.56	3.97	100.00	5.00	84.62	4.23	89.13	4.45
11	อบจ. สกลนคร	68.57	3.42	87.11	4.35	77.65	3.88	88.47	4.42	70.77	3.53	81.68	4.08
12	อบต.โนนหอม	97.14	4.86	89.33	4.47	90.45	4.52	88.61	4.43	93.85	4.69	90.62	4.53
13	อบต.ม่วงลาย	87.14	4.36	91.11	4.56	79.53	3.98	92.16	4.61	80.00	4.00	87.78	4.39
14	อบต.ตงชน	95.00	4.75	92.00	4.60	83.72	4.19	93.97	4.70	87.69	2.85	91.09	4.55
15	อบต.ห้วยยาง	85.00	4.25	89.33	4.47	86.36	4.32	92.11	4.61	72.31	3.62	88.06	4.40
16	อบต.พังขว้าง	98.57	4.93	89.33	4.47	88.00	4.40	91.73	4.59	70.77	3.54	90.00	4.50
17	อบต.ตงมะไฟ	90.00	4.50	87.11	4.36	80.00	4.00	80.25	4.01	89.23	4.46	83.51	4.18
18	อบต.โคกก่อ	96.43	4.82	92.89	4.64	74.42	3.72	91.39	4.57	76.92	2.31	87.98	4.40
19	อบต.ขมิ้น	82.86	4.14	87.11	4.36	90.91	4.55	85.26	4.26	67.69	3.38	85.44	4.27

ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

(ที่มา : Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. 1970 อ้างใน วีรภูมิ เอกะกุล, 2543)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายจิรวัดมน์ ชันเพี้ยแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	วันอาทิตย์ที่ 30 มกราคม พ.ศ.2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	322 หมู่ที่ 10 บ้านพานพัฒนา ตำบลขมมัน อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลขมมัน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ระดับปริญญาตรี ปริญญาการแพทย์แผนไทย (แพทย์แผนไทยบัณฑิต) สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
พ.ศ. 2564	ระดับปริญญาโท ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและการแพทย์แผนไทย เทศบาลตำบลไร่ อำเภอพรรณนานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561 จนถึงปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ องค์การบริหารส่วนตำบลขมมัน อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร