



อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
รัฐพล สุขประเสริฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รัฐพล สุขประเสริฐ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

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

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอา ใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัด สกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

รัฐพล สุขประเสริฐ

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	รัฐพล สุขประเสริฐ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับสุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 2) อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และ วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$)

2. สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\beta=.347$) ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ได้ร้อยละ 23.30 ($R^{2Ad}=.233$)

วัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.251$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.245$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.164$) ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ได้ร้อยละ 47.00 ($R^{2Ad}=.470$)

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ, วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Influences of Organizational Health and Organizational Culture on Public Services' Effectiveness of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Rattaphon Sukpraseat
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of the study included the following: 1) To investigate the level of organizational health, organizational culture, and the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province, 2) To examine the influences of organizational health and organizational culture on the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province. Obtained through stratified sampling technique, the samples consisted of 253 personnel of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression, Analysis.

The study revealed these results:

1. The organizational health as a whole, was at the moderate level ($\bar{X}=3.46$). The organizational culture of the public services as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.56$). Also, the effectiveness of the public services as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.58$).
2. Of the organizational health, the unity significantly influenced on the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province at .00 with the prediction power of the public services'

effectiveness of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province 23.30% ($R^{2Ad}=.233$).

Regarding the organizational culture, participation/involvement culture ($\beta=.251$) and consistency culture ($\beta=.245$) significantly influenced on the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province at .01 whereas adaptation culture significantly influenced on the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province at .05. Altogether, they could be used to correctly predict the effectiveness of the public services of Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province 47% ($R^{2Ad}=.470$).

Keywords: Organizational health, organizational culture, public services' effectiveness, Local Government Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	31
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	44
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	99
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	141
อภิปรายผลการวิจัย	147
ข้อเสนอแนะการวิจัย	157
บรรณานุกรม	160
ภาคผนวก	171
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	172
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	182
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	184
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	199
ประวัติย่อของผู้วิจัย	209

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	97
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	112
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	114
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความชัดเจน ของเป้าหมาย รายข้อ	115
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รายข้อ	116
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีขวัญกำลังใจ รายข้อ	117
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา รายข้อ	118
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสมัครสมานสามัคคี รายข้อ	119
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและ รายด้าน	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม ส่วนรวม รายชื่อ.....	121
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม เอกภาพ รายชื่อ	122
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม ปรับตัว รายชื่อ	123
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม พันธกิจ รายชื่อ	124
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	125
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รายชื่อ	126
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต รายชื่อ	127
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย รายชื่อ	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว รายข้อ	129
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม รายข้อ	130
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น รายข้อ	131
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	134
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสภาพองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผล การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	137
23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผล การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	138
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	139

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือรัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย (ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์, 2555, หน้า 193) การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย

การบริการสาธารณะ (Public Service) เป็นกิจกรรมของรัฐที่เก่าแก่ เกิดขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สังคม หรือเป็นกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมการบริการสาธารณะ จึงเป็นการบริการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ/ดำเนินการเพื่อให้บริการแก่ประชาชนซึ่งบริการเหล่านั้น อาจเป็นบริการที่รัฐจัดทำ/ดำเนินการเอง หรือมอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคเอกชนจัดทำ/ดำเนินการแทนก็ได้ บริการสาธารณะนั้น ประชาชนอาจได้รับประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ และบริการสาธารณะนั้นต้องเป็นบริการที่จัดให้ประชาชนทั่วไปเป็นประโยชน์กับทุกคน บริการสาธารณะจึงต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่มอบอำนาจให้รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนั้นการจัดบริการสาธารณะของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐจึงไม่สามารถดำเนินการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้ (อำนาจ บุญรัตน์ไผ่ตรี, 2558)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ

มีกระบวนการยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ 3 ด้าน คือ 1) อิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยยังคงรักษาความเป็นรัฐเดี่ยวและความเป็นเอกภาพของประเทศ 2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ส่วนท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการแทนเพื่อให้ราชการบริหารส่วนกลางและบริหารส่วนภูมิภาครับผิดชอบภารกิจมหาดภาคและภารกิจที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านนโยบายและด้านกฎหมายเท่าที่จำเป็นสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประเมินผล 3) ด้านประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน การบริหารมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมดำเนินงาน และติดตามตรวจสอบแนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับการถ่ายโอน รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีจำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมนิคม เทศบาลตำบลพรหมนคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วนตำบลบะสี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง ได้มีนโยบายในการให้บริการสาธารณะ ดังนี้ 1) นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2) นโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) นโยบายด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน 4) นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว 5) นโยบายด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) นโยบายด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

และบริการสาธารณะ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร จะต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการให้บริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสุขภาพองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพรณานิคม, 2563)

สุขภาพองค์กรเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของการมีประสิทธิภาพขององค์กร (Hoy and Ferguson, 1985, p.117) รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย องค์กรใดที่มีสุขภาพดีองค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Hoy and Miskel, 2013) ได้รับความไว้วางใจจากสังคม ทำให้เกิดการเชื่อถือและการยอมรับเกิดขึ้น ช่วยทำให้องค์กรเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 100) แนวคิดสุขภาพองค์กรนิยมนำมาประเมินการดำเนินงานขององค์กร (Clark and Fairman, 1998, p. 112) รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน และการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ นอกจากสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานและประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือร่วมกันองค์กรใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำมาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 277) ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทุกด้าน ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กรด้วย (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546, หน้า 36)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง อิทธิพลของสุขภาพองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนครโดยศึกษาว่าในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีสุขภาพองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ อยู่ในระดับใด มี

ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยเสนอหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานการจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความโปร่งใส ประชาชนตรวจสอบได้ โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ดีในอนาคตต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. สุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

สุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับสุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.1.1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย

2.1.1.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

2.1.1.3 การมีขวัญกำลังใจ

2.1.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา

2.1.1.5 ความสมัครสมานสามัคคี

2.1.2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.1.2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม

2.1.2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ

2.1.2.3 วัฒนธรรมปรับตัว

2.1.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.2.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2.2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย

2.2.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

2.2.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.2.6 ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

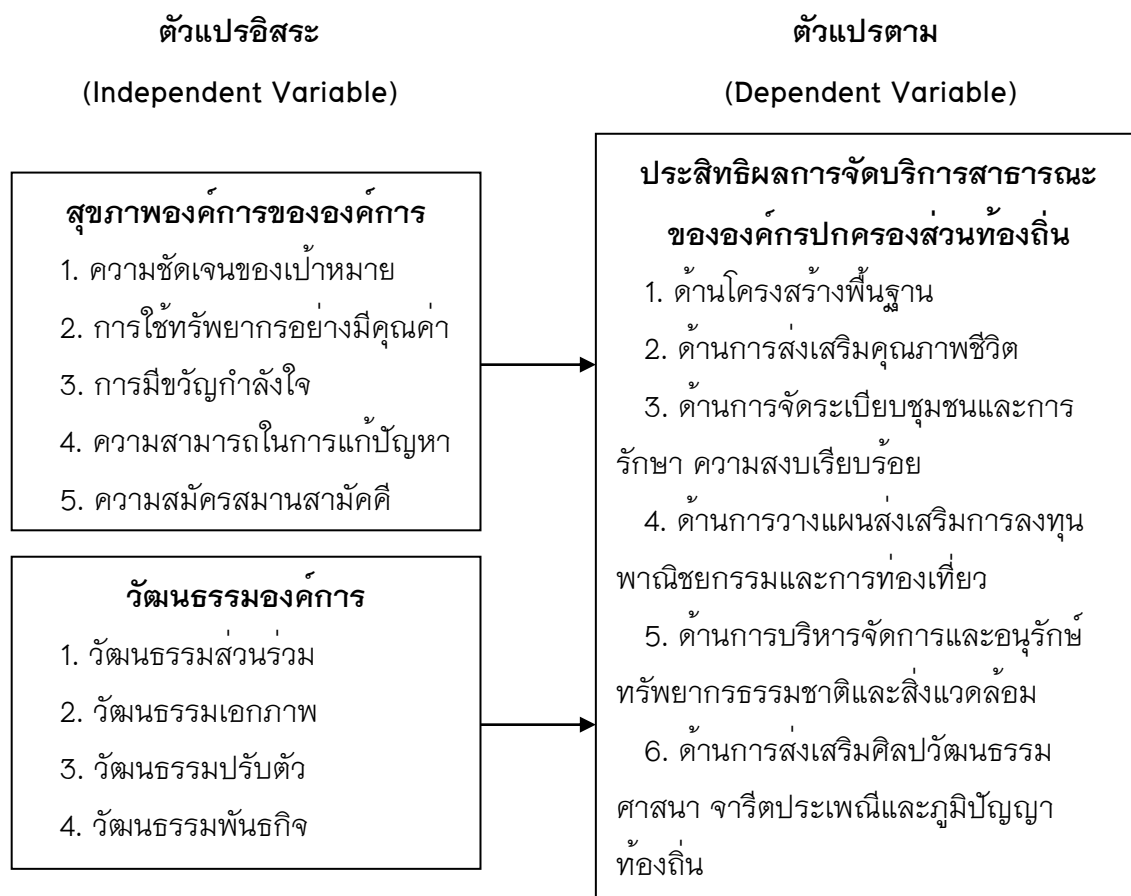
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมนิคม เทศบาลตำบลพรหมนคร เทศบาลตำบลนาในเทศบาลตำบลนาหว่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2563 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Mile (1973) โดยการตัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การมีขวัญกำลังใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสมัครสมานสามัคคี 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison, Daniel R. (1990) และ 3) ภารกิจที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กระทรวงมหาดไทย, 2551, หน้า 24) มาประยุกต์บูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ การบูรณาการและการรักษาระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทำให้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง สุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การ มีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความ

เป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

1.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่ต้องการต้องการ

1.3 การมีขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ ในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ แสดงออกถึง การยอมรับในการปฏิบัติงานมีความความพึงพอใจศรัทธาต่ออาชีพ สามารถ ตอบสนอง ความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้และร่วมส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการช่วยแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อย และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุดและเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.5 ความสมัครสมานสามัคคี หมายถึง การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน ในยามวิกฤติร่วมกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางฝ่ายทำงานบกพร่อง

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติในองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย

2.1 วัฒนธรรมส่วนรวม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้าง อำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับ

2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) มีความชัดเจนและคงเส้นคงวา การตกลงร่วม (Agreement) บุคลากรสามารถร่วมกัน กำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำ ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration)

2.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision)

3. การจัดบริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่อยู่ในอำนาจหน้าที่หรือในความควบคุมของรัฐที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยการจัดให้มีขึ้นซึ่งบริการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรืออำนวยความสะดวกสบายให้กับประชาชน การบริการดังกล่าวเป็นความจำเป็นของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

4. ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสามารถในการให้บริการสาธารณะ ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง การดำเนินงานในเรื่องถนนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการประกอบอาชีพ ส่งผลผลิตสู่ตลาดภายนอกได้รวดเร็ว ไฟฟ้า ประปา การจัดให้มีหน่วยงานบรรเทาสาธารณภัย (ดับเพลิง) การจัดกำป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และการจัดการฝึกซ้อมแผนเฝ้าระวังและป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น

4.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ เช่นด้านการสังคมสงเคราะห์โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

4.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง การส่งเสริมหรือสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน

สังคมและความสงบเรียบร้อยในเรื่องนี้ต่อไปหรือไม่ เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นต้น

4.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว หมายถึง การส่งเสริมหรือสนับสนุนงบประมาณดำเนินการด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหา ความยากจน เช่น การเกษตรผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น

4.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การส่งเสริมหรือสนับสนุนงบประมาณด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4.6 ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การดูแลรักษาโบราณสถานโบราณวัตถุ และศิลปวัตถุชุมชนที่มีเอกลักษณ์ทางสถาปัตยกรรมท้องถิ่น เป็นต้น

5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี

6. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วน

ตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เทศบาล
ตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม
เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาโ ใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวัง
ยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การ
บริหารส่วนตำบลปะฮี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

แนวคิดเรื่องสุขภาพองค์การ (Organizational Health) นับได้ว่าเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในช่วงเวลาที่ผ่านมา และได้เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาพิสูจน์อย่างกว้างขวาง ทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ สุขภาพองค์การที่ดี คือ องค์การที่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน เพื่อให้ องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของสุขภาพองค์การ

มีนักวิชาการ นักทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วัชรินทร์ พันธก้อง (2550) กล่าวว่า องค์การ สุขภาพดี คือ องค์การที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาที่เข้ามาได้

ฐริพัฒน์ บุญมา (2552) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาพองค์การ ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบ และทำให้องค์การอยู่ท่ามกลาง สภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง ให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่า สุขภาพองค์การหมายถึง สภาพการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สวรินทร์ ชัยวร (2559) ได้สรุปความหมายของสุขภาพองค์การว่า หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ ในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลง เพื่อสนองความต้องการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคง สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

Mile (1973, pp. 435-437) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การได้กล่าวถึง สุขภาพองค์การว่าเป็นการศึกษาขององค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ให้สมบูรณ์ขึ้น โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในองค์การอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Hoy and Miskel (1991, pp. 68) ได้กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการณ์ปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและ

การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การได้มีการพัฒนาก้าวหน้า ได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน

Hoy and Feldman (2000) ซึ่งให้ความหมายของ สุขภาพองค์การ หมายความว่า สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Lyden and Klingele (2000) ได้ศึกษาแล้วให้ความหมายสุขภาพองค์การว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

Hoy and Others (2002) ได้ให้พรศนะเพิ่มเติมว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

Dive (2004) เสนอว่าสุขภาพองค์การ คือ องค์การที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้สำเร็จ สามารถเจริญก้าวหน้า พร้อมสุขภาพองค์การกับการพัฒนาบุคลากรไปด้วย

จากความหมายของสุขภาพองค์การข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเป็นระบบ การบูรณาการและการรักษาระเบียบ แบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมในการดำรงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้้องค์การดำเนินงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

Miles (1973) อ้างถึงใน สนวนนท์ ชัยวร (2559, หน้า 11) ได้เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติ คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) ขึ้นมาใช้ ด้วยการให้ความสนใจในข้อสังเกต ของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติที่เห็นคล้ายตามกันเกี่ยวกับปัญหา และ ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (Planned Change) ในกลุ่มบุคคล องค์การ และชุมชน จากคำถามที่ยังเป็นข้อสงสัยกันอยู่ คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายได้อย่างสมบูรณ์จากจุดเริ่มของความสนใจ ดังกล่าว เขาได้พยายามศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะทางด้าน มนุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ปฏิบัติจริง โดยการเข้าไปสังเกตและศึกษา การทำงานของคนงาน ในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็น ประโยชน์ในการหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ตามที่ กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น ความพยายามเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน และประสบผลสำเร็จ Miles ซึ่งให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนต้องเริ่มจากการ ปรับปรุงสุขภาพองค์การ เป็นเป้าหมาย การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถ ขององค์การ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสมารถที่จะพัฒนา ให้ก้าวหน้าได้ต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Miles (1973) ได้ทำการศึกษาโดยการเข้าไปสังเกตและศึกษาการทำงานของ คนงานในโรงงานผลิตยาแห่งหนึ่งของประเทศอังกฤษ ทำให้ได้ข้อคิดในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน และได้กำหนดลักษณะของสุขภาพองค์การในติ ต่าง ๆ รวม 10 มิติ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal focus) ต้องมีเป้าที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้นเป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication adequacy)
การสื่อสารภายในสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับการที่มีสุขภาพดีการเดินทางของ ข่าวสาร

ต้องมีการแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือจะต้องมีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน

3. ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal power equalization)

ในองค์การที่มีสุขภาพที่ดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึงผู้บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องสามารถใช้วัตถุที่เป็น ปัจจัยนำเข้า (input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร ในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำอะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกันในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้นแม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่รู้สึกรู้ว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดใจจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

5. ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดีสมาชิกมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่มรักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันอย่างดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัดเกี่ยวกับตัวเองนั่นคือรู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนนอกจากนี้คนที่มีความสุขภาพดีจะเป็นที่ที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นกันจำเป็นต้องเข้าไปในตัวของมันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การ ต้องการได้รับอิทธิพลจากองค์การแต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของของอารมณ์ ซึ่งรวมถึงความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

7. นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญออกมาพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะคงอยู่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และมาตรฐานกำหนด

8. ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเค้า จะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง ไม่เอา ตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่อำนาจสูงกว่าหรือไปยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง อะไร องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะต้องรู้สึกกว่าองค์การเป็นเครื่องมือของ สิ่งแวดล้อม และขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำร้ายต่อความรู้สึกว่าของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึกมีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้น หมายความว่า องค์การจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

9. การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรี ที่จะการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับองค์การ หรือบุคคลต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความต้องการของ สิ่งแวดล้อมจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์การจะต้องมีความ มั่นคงและอดทนตามสภาพแวดล้อม

10. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้มีได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคง มีปัญหาที่ต้องแก้โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้น ไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะ สามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและ ขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาคด้วย

ในอดีต Miles ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) ไว้ว่า เป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้ อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการองค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานานตลอดจน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จะเห็นได้ว่า การศึกษาสุขภาพองค์การตาม แนวคิดของ Miles เป็นความสามารถในการจัดชุดของระบบเพื่อให้้องค์การสามารถคงอยู่ ได้ อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน และมีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประเมินผลประสิทธิผล องค์การ ในระยะเวลานั้น ดังนั้น Miles จึงให้แนวคิดในการกำหนดลักษณะของสุขภาพ องค์การ ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านภารกิจ (Task-Oriented Dimensions) ได้แก่

1.1 เป้าหมาย (Goal Focus) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์การ และนอกจากนั้น เป้าหมายที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเข้าถึงได้ โดยอาศัยการใช้ ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) การสื่อสารภายในเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนจำนวนมาก อยู่ร่วมกัน ข่าวสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบข่าวสารในแกนตั้งและในแกนนอน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับองค์การที่มีสุขภาพดีการเดินทางของข่าวสารต้องมี การแปรเปลี่ยนน้อยที่สุด คือ จะต้องมามีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลันโดยเฉพาะ การติดต่อสื่อสารภายใน

1.3 ความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ (Optimal Power Equalization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องมีอิทธิพล คือ มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource utilization) ในองค์การที่มีสุขภาพดี จะต้องสามารถใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องไม่มีใครทำงานหนักจนเกินไป และยังมีบางคนไม่ได้ทำ อะไรเลย การเฉลี่ยปริมาณงานจะต้องให้ได้เท่าเทียมกัน ในองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น แม้บุคลากรทั้งหลายจะทำงานหนักกันทุกคน เขาเหล่านั้นไม่รู้สึกว่าตนต้องทำงานหนักกว่าคนอื่น ๆ จะทำงานด้วยใจจดจ่อกับการทำงาน และพยายามสร้างสรรค์งานเพื่อความเจริญขององค์การ

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) องค์การที่มีสุขภาพดี สามารถมีความยึดเหนี่ยวต่อกันภายในกลุ่ม รักใคร่สนิทสนมและปรองดองกันได้ดี คนที่มีสุขภาพดีมีภาพแจ่มชัด เกี่ยวกับตัวเอง นั่นคือ รู้ว่าตัวเองคือใคร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้สำหรับตน นอกจากนี้ คนที่มีสุขภาพดีจะเป็นที่ชอบตนเอง ไม่ทำลายตนเอง องค์การที่มีสุขภาพดีก็เช่นกัน จำเป็นที่ต้องเข้าใจตัวของมันเอง สามารถมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์การต้องการได้รับอิทธิพล จากองค์การ แต่เป็นอิทธิพลในรูปของความร่วมมือ

ซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญ (Morale) เป็นสภาพของความพอใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่มีแค่ความพอใจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ขวัญภายในองค์การจึงรวมถึงผลรวมของอารมณ์ ซึ่งรวมถึง ความรู้สึก ความพอใจและความปิติยินดี ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่สบาย ไม่พอใจ ขวัญขององค์การจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุข ความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

3. ด้านความเจริญและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Growth and Changefulness) ได้แก่

3.1 นวัตกรรม (Innovativeness) องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้ กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเคลื่อนสู่เป้าหมายใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ ออกมา และ ขยายตัวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ลักษณะของระบบเช่นนี้จะสามารถสร้างความเจริญงอกงามพัฒนา และเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะอยู่คงที่ และมุ่งมั่งคั่งกับงานที่เป็นแค่กิจวัตรประจำวัน และ มาตรฐานกำหนด

3.2 ความอิสระ (Autonomy) คนที่มีสุขภาพดีโดยปกติพฤติกรรมของเขาจะแสดงออกมาจากภายในตัวเองไปสู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นคนที่มีอิสระในตนเอง ไม่เอาตัวเองไปพึ่งพิงคนอื่นหรือกับคนที่มอำนาจสูงกว่า หรือไม่ยุ่งกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร องค์การที่มีสุขภาพดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ จะต้องรู้สึกได้ว่า องค์การเป็นเครื่องมือของสิ่งแวดล้อม และขณะเดียวกันไม่ควรเป็นตัวทำลายต่อความรู้สึกของคนภายนอกด้วย และองค์การนั้นต้องรู้สึก มีอิสระจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคล นั้นหมายความว่า องค์การจะแสดง พฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีเสรีภาพในการแสดงไม่ขึ้นอยู่กัอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ มีลักษณะของการมีอิสระเสรีที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์การ หรือบุคคลต่อความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความต้องการของสิ่งแวดล้อม จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในการปรับตัวให้เข้ากัน องค์การจะต้องมีความมั่นคงและอดทน ตามสภาพแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-Solving Adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้ มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจาก

ซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่า บุคคลเหล่านั้นสามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหที่ต้องแก้ โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือ เข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและขบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ของการแก้ปัญหาด้วย

ลักษณะของสุขภาพขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น นับได้ว่าองค์กรมีระบบภายในหลายระบบ ซึ่งจะทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบของร่างกายมนุษย์ อันได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) องค์กรประกอบภายในเหล่านี้จะทำงานตามหน้าที่ ซึ่งมีกลไกการทำงานคล้ายกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ถ้าว่าองค์กรประกอบแต่ละส่วนสามารถ ทำงานได้ดีและประสานสัมพันธ์กัน องค์กรก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากว่า องค์กรประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปก็จะส่งผลให้ ระบบลดความคล่องตัว การประสานสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดปัญหากระทบกระเทือนไปทั้ง องค์กรและเกิดความไม่สมดุลในองค์กรขึ้น และในที่สุดก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้

Foryer and Well (1971) อ้างถึงใน ฐริพัฒน์ บุญมา (2552) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กรว่า องค์กรโดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) และองค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) โดยรายละเอียดของสุขภาพขององค์กรแต่ละลักษณะสรุปได้ดังนี้

องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานภายในประสานกัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์กร และสามารถใช้ศักยภาพของตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวเพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. สมาชิกทุกคนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้โดยการร่วมแรงร่วมใจ

3. สมาชิกสามารถแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ไม่กีดกันฐานะทางสังคมและ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

4. สมาชิกแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสาร ปริมาณงาน เวลา ทักษะ ความชำนาญการด้านวิชาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนลำดับชั้นในการบังคับบัญชานั้น ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความรับผิดชอบส่วนตนจากภายในหรือความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ มีความสำคัญกว่าอำนาจทางด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งภายนอก ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ทำงานในสำนักงานหรือไม่ ไม่สำคัญ คนทำงานจะรู้สึกและปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีคำว่า "แมวไม่อยู่หนูร่าเริง"

5. มีการวางแผนและการทำงานร่วมกันโดยปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกัน เป็นหมู่คณะ

6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารในระดับรองลงมา ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกันทำงาน

7. การพิจารณาปัญหาใด ๆ ก็ตามต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคล เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจากสัมพันธภาพนั้นจะเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

8. มีการนำหลัก "การร่วมมือร่วมใจ" มาใช้อย่างเสรี ทุกคนพร้อมที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และในทำนองเดียวกันผู้อื่นก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยเหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดำเนินไปอย่างกว้างขวางถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคล หรือกลุ่ม แต่การแข่งขันดังกล่าวก็เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานมิใช่มุ่งแต่ชนะเพียงอย่างเดียว

9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น สมาชิกจะรวมกันอย่างรวดเร็วเข้าแก้ไขสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวสลายตัวลงไปในที่สุดหรือกล่าวได้ว่าทุกคนจะรู้สึกร่วมกันว่าเมื่อภัยมาแล้ว จะต้องช่วยเหลือกัน งดเว้นการเห็นแก่ตัวไว้ก่อน

10. ความขัดแย้งต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการ และความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำข้อขัดแย้งดังกล่าวมาพิจารณาแก้ไขโดยเปิดเผยให้บังเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นเมื่อต้องการอะไร

ก็จะพูดออกมาและหวังที่จะให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติการเช่นกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือสามารถนำความขัดแย้งต่าง ๆ มาดำเนินการให้เกิดเป็นความก้าวหน้าขององค์กรได้

11. นำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับและการให้คำแนะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

12. ร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพราะโดยทั่วไปคนอื่นรู้ดีกว่าเราและสามารถมองเห็นปัญหา ของบุคคลอื่นได้

13. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

14. สมาชิกต่างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรตามสมควรแก่กรณี ทั้งนี้เพราะสมาชิกย่อมเป็นผู้มองโลกในแง่ดีถือว่าสถานที่ทำงานสำคัญอย่างยิ่งและสนุกสนานในการทำงาน

15. ภาวะความเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้ง "แบบ" (Style) และตัว "บุคคล" (Person) เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีความไว้วางใจกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรสูงมาก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

17. ยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขหนึ่งของความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเสี่ยงหรือกล้าได้กล้าเสียเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

18. ยึดมั่นในหลักที่ว่า "เราได้เรียนอะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น"

19. โดยปกติมักพบว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจเกิดการด้อยประสิทธิภาพได้เสมอ ดังนั้นจึงต้องร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขให้ดีขึ้นจนได้

20. โครงสร้างขององค์กรและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแบบแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้สมาชิกขององค์กรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเพื่อที่จะปกป้องคุ้มครององค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไปได้อย่างยาวนาน ไม่ได้เป็นขวากหนามสกัดกั้นความเจริญเติบโตของสมาชิกแต่ละคนแต่อย่างใด เพราะสมาชิกขององค์กรทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

21. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่คงสูงส่งกว่ามาก เรื่องใด เก่าล้าสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

22. องค์การต้องมีลักษณะพลวัตอยู่เสมอโดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมตลอดเวลา โดยสมาชิกขององค์การทุก ๆ คน ต้องให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์การ

23. สมาชิกทุกคนร่วมกันเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในสภาพการณ์ที่องค์การ ประสบ ภาวะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพขององค์การสมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า และมีผลผลิตในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานขาด ความสัมพันธ์กัน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในองค์การจะอุทิศจิตใจให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การเพียง เล็กน้อย ยกเว้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น

2. ผู้ที่ทำงานมองเห็นปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ถูกปิดบังซ่อนเร้นไว้ จนเป็นความเคยชิน ผู้ที่ทำงานพูดเรื่องราวความยุ่งยากต่าง ๆ ในที่ทำงาน ที่บ้านหรือ ในร้านอาหารทั่วไป ไม่ได้นำเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นไปพูดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกทำความยุ่งยากในการแก้ปัญหา ฐานะและ ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนภูมิขององค์การมีความสำคัญมากกว่าการแก้ปัญหา ทุกหน่วย มีส่วนเกี่ยวพันกัน อย่างมากแต่เป็นเพียงผิวเผินแทนที่จะมีส่วนเกี่ยวพันกันอย่างจริงใจ ผู้ที่ทำงานแบบสุภาพอ่อนโยน ต่อผู้บังคับบัญชาแต่ก็ปิดบังปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับความไม่เห็นพ้องต้องกัน ถูกเก็บอยู่ในความนิ่งเฉย จะทำงานเมื่อมีคนสั่งเท่านั้น

4. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้ ทำให้กลายเป็นปัญหาคั่งค้างและทำการวินิจฉัยปัญหาโดยมีข้อมูล ขาดสาร และ ข้อเสนอแนะไม่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานบ่นเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารงานที่ไม่ตรงต่อเป้าหมาย เช่น นั่งสั่งงานในห้องปรับอากาศ เป็นต้น

5. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยว ในการที่พยายามทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่าง ๆ นโยบายต่าง ๆ และขบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้และไม่ได้รับความร่วมมือ

6. การใช้ดุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในองค์การไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากภายนอก คงยอมรับนับถือกันอยู่ภายในวงแคบ ๆ ของเขาเท่านั้น

7. ความรู้สึกต่าง ๆ และความต้องการส่วนบุคคลได้รับการพิจารณาเป็นปัญหาด้านเดียวกัน

8. ผู้ที่ทำงานเกิดการแข่งขันกัน เมื่อมีความต้องการร่วมกันแต่ละคนเกิดความรู้สึกอิจฉาริษยาในความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้ดีว่าการเสาะแสวงหาหรือยอมรับ ความช่วยเหลือเป็นสัญลักษณ์ของข้อบกพร่อง การให้ความช่วยเหลือไม่ได้อยู่ในความคิดของแต่ ละคน ทุกคนไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างก็พูดในแง่ไม่ดีของกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่กับเรื่องเหล่านี้ การขัดแย้งมีลักษณะ แพ้-ชนะ เป็นการหักล้างกัน

9. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นทุกคนจะถอนตัวออกและเริ่มใส่ความซึ่งกันและกัน

10. ความขัดแย้งระหว่างกันส่วนมากถูกเก็บไว้ในใจและเป็นนโยบายของ ที่ทำงาน มีการถกเถียงกันอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ

11. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างยากลำบาก บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องเรียนจากการกระทำของตนเองและปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ของผู้อื่น มีการยอมรับฟังข่าวสารที่สะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงานน้อย ไม่สามารถช่วยเหลืออะไร ได้มากนัก

12. การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับมา ถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดการประเมินผลนั่นเอง

13. สัมพันธภาพโดยทั่วไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงจังซึ่งกันและกัน ถูกปิดบังซ่อนเร้น และมีอยู่ทั่ว ๆ ไปในที่ทำงาน ยึดให้เมื่อเจอหน้าลับหลังด่าทอและนินทา

14. ทำงานเกิดความรู้สึกถูกจำกัดอยู่ในงานของตน รู้สึกท้อแท้เบื่อหน่าย และถูกจำกัดความต้องการไว้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของตนเอง เช่น ในที่ประชุมทุกคนนั่งเงียบและดูเหมือนจะยอมรับฟังทุกประการ ขาดบรรยากาศของการหยอกล้อทุกคนสนใจเรื่องอย่างอื่นทั้งนั้น เห็นแก่ตัว ขาดระบบ

15. นักบริหารเป็นแบบพ่ที่เคร่งครัดอยู่ในประเพณีใครคัดค้านไม่ได้เป็น
โกรธ

16. ผู้บริหารลงมาควบคุมเรื่องเล็กน้อยอย่างละเอียด เคร่งครัด ใช้ดุลย
พินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไป เขาจะเคร่งครัดไม่ให้เกิดความผิดกับเรื่องเหล่านี้หรือพูดอยู่
คำเดียว "ยุ่งเกินไปที่จะทำเรื่องนั้น"

17. การเสี่ยงต่อการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก แต่เป็นค่านิยมสูงสำหรับ
ผู้บริหาร

18. ทำความผิดครั้งเดียวจะถูกล้อออก

19. การปฏิบัติงานที่ไม่ดี ได้รับการยกย่องและได้รับการปฏิบัติตนตาม
อำเภอใจ คนดีเสียกำลังใจ

20. โครงการขององค์การ นโยบายต่าง ๆ และกระบวนการทำงานตั้ง
องค์การให้ ล้าหลัง ผู้ทำงานไม่รับนโยบายและมักทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง

21. เคร่งครัดจนขาดการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศสิ่งแวดล้อม

22. การปฏิบัติงานแผนใหม่ไม่ได้แพร่หลายออกไป ตกอยู่ในมือคนบางคน
เท่านั้นในลักษณะหวงวิชา

23. ผู้ทำงานต้องกล้ากลืนความไม่สมหวังเอาไว้ เช่น กล่าวว่า "ผมไม่
สามารถทำอะไรได้ มันเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาที่จะรักษาเรือองค์การให้รอดพ้น
จากการจมน้ำได้"

สรุปได้ว่า องค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์จะมีลักษณะที่สมาชิกไม่มีส่วนร่วม
ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ไม่เอื้ออำนวยในการส่งขวัญและกำลังใจใน
การทำงาน ผู้บริหารเข้มงวดเกินไปหรือไม่ใส่ใจในการทำงาน องค์การไม่มีความ
เจริญก้าวหน้า ผลผลิตของการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของสุขภาพองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและกำหนดมิติสุขภาพองค์การ
ผู้วิจัยจะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Miles (1973) มาเป็นตัวแปรอิสระโดย
ทำการตัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความชัดเจนของ
เป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การมีขวัญกำลังใจ ความสามารถในการ
แก้ปัญหา ความสมัครสมานสามัคคี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย

เป้าหมายขององค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาให้องค์การไปสู่ทิศทาง ที่กำหนดไว้เพื่อนำทางให้บรรดาสมาชิกทุกคนขององค์การทำงานโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายและพันธกิจเป็นกรอบหรือทิศทางที่ทำให้ภารกิจขององค์การ ประสบผลสำเร็จ

การกำหนดเป้าหมายเป็นสภาพการปฏิบัติการที่บุคลากรในองค์การ มีความคาดหวัง หรือกำหนดให้องค์การเป็นสภาพที่พึงประสงค์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมนำผลของปัญหามาร่วมกันเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ปรากฏในแผนปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องตามหลักปรัชญาการปฏิบัติงาน และแผนการปฏิบัติงานแห่งชาติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักขององค์การ ตลอดจนควรมี การประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พิมพ์ ศรีภัทรประภา, (2554, หน้า 24)

Hoy and Forsyth, (1986, pp. 156-157) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้น เป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความชัดเจนของเป้าหมาย คือ การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า คือ พฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์การที่มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ หัวใจหลักการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ทำให้บุคลากร แต่ละคนมีความรู้สึก ว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่าและมีให้บุคลากรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากร ในองค์การที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตาม

ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคนอีก ทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า คือ การใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่ต้องการต้องการ มีความรู้สึก เป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ยังต้องรู้สึกว่าการช่วยเหลือส่งเสริมให้เขาการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

อธิบายถึงกระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรทางการบริหาร มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเราต้องทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้ว จะต้อง พิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ ก็วิเคราะห์ออกมาว่าต้องใช้คนเท่าใด ต่อวัน หรือต่อเดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน และยังต้องการทรัพยากรอื่น ๆ อีกหรือไม่ เช่น ทรัพยากรเงินเป็นที่ใช้สอยเท่าใด ต้องการวัสดุ อุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใดเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณของทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือระดมจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เมื่อกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุมเพื่อให้การใช้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินเป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้น มีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้นหรือปรับปรุงต่อไป

3. การมีขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ แรงจูงใจในการทำงานและการได้รับการยอมรับขวัญหรือกำลังใจ กับการปฏิบัติงานนั้น เป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของงาน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญหรือกำลังใจนั้น ขึ้นอยู่กับศรัทธาในลักษณะของงานที่ทำให้ คุณลักษณะของผู้บริหารจะทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงาน

การมีขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึกที่บุคลากร มีต่อองค์การในลักษณะ ความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุข และมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความความพึงพอใจ ศรัทธาต่ออาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้ และร่วมส่งเสริมให้องค์การ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. ความสามารถในการแก้ปัญหา

ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อย และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัด การศึกษาในองค์การ เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหาร และการจัดการในองค์การจึงมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้าง ความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา ทั้งในการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อลดช่องว่างซึ่งกันและกัน ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (Problem-solving

adequacy) การได้รับความกดดัน ความยุ่งยากและความไม่สำเร็จในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ในที่นี้ มิได้หมายความว่า องค์การหรือบุคคลที่มีสุขภาพดีนั้นจะปราศจากซึ่งปัญหาและความยุ่งยาก แต่อยู่ที่ว่าบุคคลเหล่านั้น สามารถแก้ปัญหาโดยใช้พลังงานน้อยที่สุดและยังคงมีปัญหที่ต้องแก้ โดยที่กระบวนการแก้ปัญหานั้นไม่ทำให้องค์การอ่อนแอลงไป แต่อาจจะสามารถคงสภาพหรือเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การที่สุขภาพดีต้องมีโครงสร้างและกระบวนการที่พัฒนาแล้วอย่างดี เพื่อรับทราบปัญหาที่มีอยู่เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ปัญหาด้วย

ความสามารถในการแก้ปัญหา คือ ความสามารถ ของผู้บริหารในการช่วยแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากร น้อยและเกิด ความตึงเครียดน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ความสมัครสมานสามัคคี

ความสมัครสมานสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกใน องค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานความสามัคคีนั้นมีผลต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อ บุคลากรมีความสามัคคีกัน ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลัง ความสามารถที่เป็นอยู่ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ และเต็มใจ พัฒนาองค์การให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ความสมัครสมานสามัคคี คือ การมี ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพ ซึ่งกันและกันในยามวิกฤติ ร่วมกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางฝ่าย ทำงานบกพร่อง

สรุป จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยนำแนวคิด เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Mile (1973) โดยการตัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้อง กับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของ เป้าหมาย 2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 3) การมีขวัญกำลังใจ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสมัครสมานสามัคคี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

“วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยาอาจมองว่าวัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมา ภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่าวัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น ในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร (วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 17)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากลักษณะวัฒนธรรมอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่ทนต่อความเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ในคุณลักษณะที่สำคัญ (Endurance) ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนหรือเป็นสิ่งที่แฝงเร้น (Implicit) มีการแทรกซึมแพร่กระจายเป็นแก่นค่านิยม (Core Value) ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การมีการตีความหมายร่วมกัน (Consensual Interpretation) เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์การนักวิชาการได้นิยามความหมายโดยเกิดจากการจำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

วรวิทย์ กิจสิริศาล (2553, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบของสิ่งที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกันในแนวทางการประพฤติและแนวทางในการทำงานและความสัมพันธ์ (Glue) ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสามารถชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์การตามความหมายที่มีการศึกษาผลในการวางแผนการบริหาร (Management) องค์กรโดยตรง เป็นสิ่ง

ที่กำหนดทิศทางในการวางกลยุทธ์ (Strategy) และรวมไปถึงเป็นแนวโน้มในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรนั้น ๆ ของเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ธาดา ศุภย์จันทร์ (2555, หน้า 27) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนที่คนในองค์การประพฤติตัวเป็นบรรทัดฐานร่วมกันในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นรูปแบบความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือ ข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์การ ที่ผูกสมาชิกขององค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

นาฏพิมล คุณเผือก (2555, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจการทำงาน ที่องค์การให้ความสำคัญ เกิดจากองค์ประกอบที่บุคลากรในองค์การสร้างขึ้น แสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายเป็นเอกลักษณ์ให้เห็นในปัจจุบัน

Cameron and Ettington (1988, p. 3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกภายในองค์การที่มีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Denison (1990, p. 1) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การ และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Chatman and Caldwell (1991, p. 1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึงรูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จากความหมายที่กล่าวแล้วอาจจะสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การคือชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกัน และรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Hofstede (1997 อ้างถึงใน วสุนธรา รติโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึก ของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้น แตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น

Gardon (1999, p. 342) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การว่าเป็น ความเชื่อและค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์เฉพาะ กลุ่มที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

Lund (2003, p. 235) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบ ของการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจแนวทางและหน้าที่ขององค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมในองค์การ

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของ ฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหา ของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายใน องค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณา ว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การใน ฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่เป็นบรรทัดฐาน รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์การ เกิดยอมรับร่วมกัน และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียม ปฏิบัติในองค์การ อันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 472) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ ดังนี้

1. สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงิน
ก่อให้เกิดผลกำไรสู่องค์การ อย่างเช่นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะส่งผลให้การประกอบกิจการขององค์การดีขึ้นได้ อย่างชัดเจน

2. เกิดขวัญและกำลังใจและผลิภาพการผลิต กรณีองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องผลผลิต (Productivity) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจและมุ่งเพื่อผลผลิตเสมอ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ก็จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานที่ดีได้

3. เป็นแนวทางในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะองค์การที่มีรูปแบบวัฒนธรรมที่ชัดเจนจะง่ายต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายในการทำงาน การกำกับดูแล กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

Hellriegel, Sloc and Woodman (1995) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์การนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4. วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากยิ่งขึ้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

Gutknecht (1982 อ้างถึงใน (วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการคือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยสร้างให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการดีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง

2. เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3. เป็นเครื่องมือฝึกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อกัน
สมาคมกันและร่วมมือกัน ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554, หน้า 455) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น
4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (The family culture) เป็นวัฒนธรรม
ขององค์การมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์การจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ
ความเป็นอยู่ของสมาชิก เปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิก
ในองค์การ มีอิทธิพลสูงที่สุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่าง
ทางด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายในองค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) เป็นวัฒนธรรม
องค์การที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก
ลักษณะโครงสร้างขององค์การเป็นทรงสูงมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำหรือ
ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสมาชิก
จะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์การแบบขีปนาวุธนำวิถี (The guided missile) เป็น
วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของงานเป็นหลัก เน้นเป้าหมาย
ในการทำงานและการสร้างทีมงาน เพื่อมีการผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
ตามที่องค์การได้กำหนดไว้ สมาชิก ในองค์การจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่สร้าง
ความสำเร็จให้กับองค์การจะได้รับการยอมรับและ ให้เกียรติ ความสำคัญระหว่างสมาชิก
ในองค์การค่อนข้างผิวเผิน แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์การแบบตู้บ่ม (The incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์การ
ที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์การจึงมีลักษณะที่
เปรียบเสมือนตู้บ่มที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความสำเร็จและมีความเจริญเติบโต
ในหน้าที่การงาน ส่วนผู้นำองค์การ จะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร
ในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัญหาความขัดแย้งให้แก่สมาชิก
องค์การที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกแต่ละคน
จะได้รับอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน

Cameron and Quinn (1999, p. 32) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน พนักงานทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมและมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง
2. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับต้นทุนและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมาก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากร มีการแข่งขัน เน้นเป้าหมายของงาน และมุ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การแก่บุคลากร สมาชิกในองค์การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์การมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรด้วย
4. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระในการตัดสินใจ

Denison (1990, p. 205) ได้แบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 รูปแบบ อันประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยมความเชื่อวิธีการ ที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่า องค์การเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากร มีความร่วมมือประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม และวางแผนสนับสนุน การทำงาน เป็นทีม ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากร

4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) องค์การที่มีลักษณะ ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการ ในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานและนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรมให้ความสำคัญในการสรุปรงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาองค์การ

Daft (2001, p. 319) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น สามารถเสริมสร้างกลยุทธ์ และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่ง วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 อย่างคือ ระดับ ความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอก องค์การ ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสามารถในการปรับตัว (Acceptability) เป็นวัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่น และการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของใช้บริหาร จึงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรม ที่ถูกกำหนด ขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง มุ่งบรรลุประสิทธิผล ที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์การและมีการโต้ตอบกับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบ และ ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์การให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ

4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์การประเภทนี้ มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือกันภายในระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นประสิทธิภาพของงาน

Slocum and Hellriegel (2011, p. 491) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง และได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน และโครงสร้างตามลำดับชั้น
2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง
3. วัฒนธรรมเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาและการวิจัย เพื่อส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้าสู่องค์การ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในทางธุรกิจ มีลักษณะการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมถึงเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นด้วย
4. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จจากการเจริญเติบโตทางด้านยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด สถานะทางการเงินขององค์การ และผลกำไรจากการดำเนินงาน

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

1. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) วัฒนธรรมองค์การในทัศนะของ Denison and Spreitzer (1991, pp. 1-21) ได้อ้างถึงกรอบแนวคิดค่านิยมของการแข่งขัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรกเป็นมิติของความยืดหยุ่น ซึ่งการมุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความเป็นปกติวิสัย ส่วนการมุ่งเน้นการควบคุมจะสะท้อนถึงความมั่นคงและการควบคุม มิติที่สอง เป็นมิติของสภาวะการณ์ภายในและสภาวะการณ์ภายนอกองค์การ การให้ความสำคัญกับสภาวะการณ์ภายใน (Internal

focus) จะเน้นการบำรุงรักษาและการปรับปรุงองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต ส่วนองค์การที่มุ่งเน้นสภาวะการณ์ภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่กระชับระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์การ ให้ความสำคัญกับ กระบวนการภายในองค์การ

1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์การ เน้นเรื่องการเจริญเติบโตระยะเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิของทรัพยากร รวมถึง การให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่อง การควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการ ควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้น เกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรม องค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน (Coordination) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใน (Internal Efficiency) รวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn (1999) ตัวแบบ วัฒนธรรมองค์การ มีรากฐานการพิจารณาว่า ประสิทธิภาพขององค์การจำแนกได้ 2 มิติ ที่มีลักษณะในเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน มิติแรกเป็นการแข่งขันระหว่าง การเน้น ความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพความเป็นระเบียบ และการควบคุม มิติที่สองเป็นการแข่งขันระหว่าง การเน้นภายในองค์การ การบูรณาการ และความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลาย

และการแข่งขัน เมื่อนำทั้งสองมิติมารวมกันก็จะกลายเป็นสี่มุม แต่ละมุมมีกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกัน และสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภทคือ

- 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) เป็นการเน้นภายในและบูรณาการกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น
- 2) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น
- 3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นการเน้นภายนอกและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ
- และ 4) วัฒนธรรมลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เป็นการเน้นภายในและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพขององค์การของ (Cameron et al.1999, pp. 40-44) พบว่า เกินกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การพบว่า เมื่อองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นนักตรวจตรา (Monitor) และเป็นนักจัดระเบียบ (Organizer) ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตรงเวลา (Timeliness) การทำงานไม่ติดขัด (Smooth Functioning) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก (Hard-Drive) เป็นนักแข่ง (competitor) และเป็นนักผลิต (Producer) ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด (Market Share) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการชนะคู่แข่ง (Beating Competitors) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ฝึกสอน (Mentor) เป็นผู้ปกครอง (Parent) ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นไปที่ความเหนียวแน่น (Cohesion) ความจงรักภักดี (Morale) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development of Human Resource) เมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovator) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความได้เปรียบในการแข่ง (Cutting-Edge Output) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการเติบโต

Denison (1990, p. 205 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) ได้แบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 รูปแบบ อันประกอบไปด้วย

ประการที่แรกคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงานและมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับการเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริหารจัดการด้วยตนเองมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การบุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขา และมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกันบุคคลการทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับหมายถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองมีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่สองคือ วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูงมีการประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลางผู้นำและผู้ตาม

มีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูงองค์ประกอบหลักวัฒนธรรมเอกภาพคือค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) ค่านิยมแกนกลางแสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่นมีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคลากรละเมิดหรือละเลยค่านิยมแกนกลางจะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์กรและมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดถูกการตกลงร่วมแสดงออกโดยการที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่ายเมื่อมีความเห็นแตกต่างกันแม้ประเด็นนั้นจะเป็นประเด็นปัญหาหากเพียงใดก็ตามบุคลากรในองค์กรสามารถร่วมกันกำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำความร่วมมือและการประสานบูรณาการแสดงออกโดยที่องค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้บุคลากรจากฝ่ายหรือสายงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกันมีความง่ายในการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และมีการเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประการที่สามคือ วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) จากการที่องค์กรต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้รับบริการความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) การสร้างการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญคือการมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีการนำวิธีการทำงานที่ใหม่มาใช้หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องฝ่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีการเน้นผู้รับบริการมีลักษณะสำคัญคือมีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูล

ในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงานบุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของรับบริการรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรง การเรียนรู้ขององค์การมีลักษณะสำคัญคือมีการสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ให้ความสำคัญกับการสรุปบทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายต่างทราบว่าฝ่ายอื่นทำอะไรบ้าง

ประการที่สี่คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบมีพันธกิจ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นมีลักษณะสำคัญคือการที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาวพันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถเป็นจริงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจว่ามีสิ่งใดที่ควรต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาววิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นอย่างไรในอนาคตผู้นำที่มีทัศนะยาวไกลวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจแก่บุคลากรรวมทั้งองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายระยะสั้นโดยที่ไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

สรุป จากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) เนื่องจากเป็นรูปแบบของการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์การสำหรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่กระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและมั่นคงกับการมุ่งเน้นภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งตัวแปรนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การถึง 4 ด้าน

อันประกอบไปด้วย 1.วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) 2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) 3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) และ 4. วัฒนธรรมการปรับตัว(Adaptability Culture)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์ใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

การค้นหานิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์การได้เกิดขึ้นเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งล่วงเลยมาถึงปลายศตวรรษที่ 19 แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีคำนิยามและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัด Cameron (1986, p. 9) เนื่องจากแนวคิดประสิทธิผลขององค์การมีความคลุมเครือและเกิดปัญหาการนิยามหรือการให้ความหมาย Cameron (1981, p. 2) ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาดังกล่าวว่าเป็นเนื่องจากเหตุผล 3 ประการเหตุผลประการแรกคือ การที่แนวคิดด้านองค์การ (Concepts of Organization) มีต้นกำเนิดแนวคิด (Conceptualization) มาจากหลายแนวคิดทั้งในประเด็นที่ว่าองค์การคืออะไรและแตกต่างจากองค์การอื่นอย่างไรซึ่งความหลากหลายของแนวคิดด้านองค์การนี้ได้ส่งผลให้ความพยายามที่จะกำหนดเกณฑ์หรือตัวชี้วัดมาตรฐานของประสิทธิผลขององค์การต้องพลอยล้มเหลวไปด้วยเนื่องจากความไม่มีมาตรฐานในการนิยามองค์การ Cameron (1981, p. 2) เหตุผลประการที่สองคือการศึกษาประสิทธิผลในอดีตนักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การที่มีลักษณะไม่ทับซ้อนต่อกัน (Non-Overlapping) ส่งผลให้ไม่เกิดความพอกพูน (Not Cumulative) ทางวิชาการกล่าวคือเมื่อนักวิจัยต้องการประเมินประสิทธิผลขององค์การตัวชี้วัดที่ถูกเลือกนำมาใช้มักจะเป็นผลลัพธ์ของความสะดวก (Convenience) หรือความอคติ (Bias) ของนักวิจัยแทนที่จะมาจากการสร้างตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ Campbell (1977, p. 1) และ Steers (1977, p. 2) ส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ ในแง่การศึกษาวิจัยด้านประสิทธิผลขององค์การแต่มีความก้าวหน้าเล็กน้อยในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ Cameron (1981,

p. 3) เหตุผลประการที่สามที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามประสิทธิผลองค์การก็คือ คุณสมบัติที่ซับซ้อนขององค์การเองกล่าวคือวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การมักจะมีความหลากหลายขัดแย้งและยากต่อการนิยามความซับซ้อน (Complexity) ขององค์การนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในการวัดประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้ก็เพราะว่าบ่อยครั้งที่องค์การได้แสวงหาเป้าหมายที่ขัดแย้งซึ่งกันและกันยกเว้นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรที่เงื่อนไขของประสิทธิผลจะถูกกำหนดมาจากการพิจารณาประเด็นทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญแต่สำหรับองค์การประเภทอื่น ๆ ที่มีใช้้องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรแล้วก็จะมีความยุ่งยากในการกำหนดชุดตัวชี้วัดที่สามารถวัดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวมได้ความคลุมเครือหรือความกำกวมเหล่านี้ ทำให้การนิยามแนวคิดประสิทธิผลองค์การที่เคยใช้ในอดีตและแนวทางที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในอดีตส่วนใหญ่ไม่มีความเหมาะสมต่อความวุ่นวายสับสนขององค์การสมัยใหม่ Cameron (1981, p. 3) จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยจากการศึกษาเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ได้มีผู้ให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การว่าคือระดับที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ Etzioni (1964, p. 5) และ Georgopoulos and Tommenbaum (1957 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2557, หน้า 65) ระบุว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้นซึ่งขยายความได้ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั่นเอง

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายการพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มากน้อยเพียงใดถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณาถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็ไม่ผ่าน

วิทยา ด้านธำรงกุล (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมาย

นั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมาน้อยเพียงใด

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Effectiveness) ว่าเป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2553, หน้า 169) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมอยู่กับเงื่อนไขว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพคือประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดโดยได้ผลผลิตที่คุณภาพสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปจากคำนิยามข้างต้นอาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การคือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่นคือความสำเร็จขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

Gibson Others (1982, p. 812) นิยามประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Robbins (1990, p. 77) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพขององค์การสามารถนิยามได้ว่าหมายถึง ระดับความสามารถที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการการเลือกตัวแปรหรือเรื่องที่น่ามาเป็นเกณฑ์

ในการประเมินผลสะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การสะท้อนความสนใจของผู้ประเมินและระยะเวลาที่จัดตั้งองค์การขึ้นมา

Seashore and Yuchtman quoting Hall (1991, p. 1) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Hoy and Miskel (1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการบุคลากรทำให้บุคลากรและประชาชนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopasky (2009, p. 812) นิยาม ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรง ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

จากการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการของประเทศไทยและนักวิชาการของต่างประเทศ ผู้วิจัยให้ความหมายประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานขององค์การ จะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ในการพัฒนาที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานหรือระบบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานสากล รวมถึงมีการติดตามประเมินผลหรือพัฒนาองค์การต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีแลเทคนิควิธีการ

ที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน
ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย

2.1) การผลิต (Production) องค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสามารถ
ดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการของ
องค์กร

2.2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิภาพอัตราส่วน
ระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้
ทรัพยากรได้คุ้มค่า

2.3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรที่มีประสิทธิภาพผลการ
ดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง
ของสมาชิกในองค์กร

2.4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรที่มีประสิทธิภาพองค์กร
มีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2.5) การพัฒนา (Development) องค์กรที่มีประสิทธิภาพองค์กร
สามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรที่
เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความหมายของประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมาย
ครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติ
ที่เหมาะสม

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมิน
ประสิทธิภาพขององค์กรในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่คือ แนวทาง
ศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบบูรณา
การหรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว Cameron (1981, pp.
3-8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal

Attainment Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)

โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์การควรจะมีเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, p. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร Etzioni (1964, p. 2) และ Price (1972, p. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์กรที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach)

ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1991, p. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้อย่างที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะมีคำนิยามถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงควมมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การ

ได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, p. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ก็ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือสรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็นสภาพเช่น นี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งๆที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวดิ่งและแนวนอน Likert (1967, p. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิภาพถ้ากระบวนการภายในองค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่งลง (Cameron, 1981, p. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมี

ประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองของผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, pp. 62–63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้ยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการ

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยมีฐานคติเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามค่านิยม Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าวคือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้อย่างที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วยซึ่งแนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผลโดย Steers (1977, p. 1) และ Campbell (1977, p. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ขั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทางดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์การเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 1) ได้แสดงความเห็นว่าความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือเพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมานั้นยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่

สามารถเชื่อมโยงได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสมไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้นอาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสมในขณะนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้านตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุ้มเครือดังกล่าวคือในขณะนั้นขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้อย่างที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย Robbins (1990, p. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่มดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในขั้วตรงกันข้ามคือความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรมการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพคำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมิติความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นขั้วตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้นสามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายในและการบูรณาการ (Internal) และการพัฒนาตัวองค์กร (Organization) หรือเน้นภายนอกและสร้างความแตกต่าง (External) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ

การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (Task Accomplishment)

กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมาดังนี้

ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญคือชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การวางแผน (Planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์การภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัด

ประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะลดให้เหลือเพียง 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change) และการควบคุม (Control) หรือความมีเสถียรภาพ (Stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น (Focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (Internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (External) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร Quinn (1988, p. 1)

ประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามายาวนานเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กรประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึงซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์กรมีฐานคติที่สำคัญ 2 ฐานคติ คือ 1 ฐานคติที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดียวและ 2 ฐานคติที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์กรจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีการให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์กร คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่องค์กรนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลองค์กร (Cameron, 1986, p. 1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยึดแบบเชิงเดียวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่ต่างกัน คือ 1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System-Resource Approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายใน

องค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์การจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ก็ต่อเมื่อองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic –Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์การก็คือการที่องค์การสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมนั้นสำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้

ความหมายของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นในการปกครองตนเอง โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองท้องถิ่น แต่ละแห่งต่างมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้เขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งล้วนมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารและพัฒนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยในส่วนการบริหารท้องถิ่นนั้นถือเป็นการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อดำเนินการในกิจการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะที่การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นด้วยการดำเนินงานหรือการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นนั้นย่อมมีมากมายแตกต่างกันไปตามระดับการกระจายอำนาจของรัฐบาลในแต่ละประเทศ แต่อย่างไรก็ตามอำนาจหน้าที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลประชาธิปไตยทุก ๆ ประเทศมักจะกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองก็คืออำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมาเพื่อดำเนินการได้ด้วยตนเองล้วนมีลักษณะเป็นบริการพื้นฐานที่อำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นบริการที่เกี่ยวข้องการวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนเป็นบริการที่มีขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเช่น การจัดการบริการด้านสาธารณสุข การศึกษาความสงบเรียบร้อย การจัดการศึกษา การจราจรและขนส่งมวลชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ในส่วนของความหมายของการจัดบริการสาธารณะ (Public services Management) นั้น หมายถึง การบริหารและดำเนินการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทั่วไป โดยการบริการสาธารณะจะเป็นไปในลักษณะของการที่มีองค์การหรือหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการทำหน้าที่ปฏิบัติการรับใช้ อำนวยความสะดวก แก้ปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการในด้านหรือเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน ในขณะที่การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local services management) หมายถึง การบริหารและดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติการรับใช้และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการบริการจะเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีลักษณะเป็นการจัดหาและส่งมอบบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น บริการด้าน สาธารณูปโภค การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดการศึกษา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

ความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลากหลายประการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปจะครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตั้งแต่เกิดจนตาย การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเอง ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ความสำคัญต่อบุคลากรท้องถิ่น ความสำคัญต่อรัฐบาลและประเทศชาติ ซึ่งความสำคัญในแต่ละประการสรุปได้ ดังนี้

- 1) ความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อประชาชนในท้องถิ่น จากการที่การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การบริการสาธารณะที่ท้องถิ่นจัดให้แก่ประชาชนล้วนเป็นบริการพื้นฐานที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในอันที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นทั้งสิ้น

ไม่ว่าจะเป็นบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การรักษาความสงบเรียบร้อย การสวัสดิการสังคม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ฯลฯ หากท้องถิ่นสามารถจัดบริการต่าง ๆ ได้อย่างตรงกับความต้องการและดำเนินการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้ประชาชนในท้องถิ่นพึงพอใจในบริการที่ได้รับ ตลอดจนทำให้ประชาชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไปด้วย ดังนั้น เมื่อการดำเนินการจัดบริการของท้องถิ่นมีความสำคัญต่อประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนในท้องถิ่นเองก็ควรเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวด้วย เพื่อให้การจัดบริการสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนต่อไป โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ประชาชนสามารถกระทำได้หลายแนวทางด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น การเสนอปัญหาหรือความต้องการของตนในเรื่องเกี่ยวกับการบริการ สาธารณะให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับรู้รับทราบ การเข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การตรวจสอบการดำเนินงานและตรวจสอบ ดูแล สภาพของบริการ สาธารณะที่ท้องถิ่นจัดให้กับประชาชน เป็นต้น

2) ความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่น จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดบริการสาธารณะ โดยบริการต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นจัดทำหรือดำเนินการจะมีลักษณะเป็นการนำเอาทรัพยากรท้องถิ่นมาจัดการบริการส่งมอบให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเมื่อท้องถิ่นใดสามารถจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้วย่อมส่งผลให้ท้องถิ่นนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้า เพราะบริการสาธารณะที่ท้องถิ่นจัดให้กับประชาชนนั้นถือเป็นบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และคุณภาพการจัดบริการสาธารณะยังถือเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญในการวัดระดับการพัฒนาท้องถิ่นอีกด้วย เช่น หากท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพย่อมทำให้เกิดผลผลิตเป็นประชาชนที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต หรือหากท้องถิ่นสามารถจัดทำผังเมืองและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างเกิดประสิทธิผลแล้วย่อมทำให้การพัฒนาเมืองหรือการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีระบบและมีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจน หรือในกรณีที่ท้องถิ่นจัดบริการ สาธารณูปโภค จำพวกไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ แก๊ส ได้อย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเป็นธรรม

แล้ว กิจกรรมด้านสาธารณูปโภคที่ท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวก็ย่อมเรียกได้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้แล้วเมื่อมีการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ตลอดจนค่าใช้บริการสาธารณะต่าง ๆ เงินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บได้ก็จะถูกส่งกลับคืนสู่ท้องถิ่นในรูปแบบประมาณท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีการนำไปใช้ในกิจการสาธารณะ หรือการจัดบริการสาธารณะเพื่อพัฒนาท้องถิ่นต่อไปนั่นเอง

3) ความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบุคลากรท้องถิ่น บุคลากรท้องถิ่นหมายถึงบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ บุคลากรท้องถิ่นในที่นี้จึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานท้องถิ่น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและดำเนินการจัดบริการสาธารณะย่อมได้แก่บุคลากรท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ โดยฝ่ายสภาท้องถิ่นซึ่งก็คือสมาชิกสภาท้องถิ่นว่าเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดบริการสาธารณะที่จะปรากฏออกมาในรูปของกฎหมายหรือข้อบัญญัติท้องถิ่น ส่วนผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนดนโยบายและแผนการจัดบริการสาธารณะ ตลอดจนอำนวยการและกำกับดูแลให้การดำเนินการจัดบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่พนักงานท้องถิ่นถือเป็นกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติที่จะทำหน้าที่ส่งมอบการบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น พนักงานท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานบริการสาธารณะอย่างใกล้ชิดหรือต้องเผชิญหน้ากับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการต่าง ๆ ดังนั้น หากการดำเนินการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยดีมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเป็นที่พึงพอใจแล้ว ผลการดำเนินงานจัดบริการสาธารณะดังกล่าวย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่น และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยต่อไปด้วย

4) ความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อรัฐบาลและประเทศชาติ จากการที่รัฐบาลต้องทำหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน และทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะโดยมีภารกิจของรัฐในการจัดบริการสาธารณะมากมายหลากหลายด้าน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรสำหรับการบริหาร และดำเนินงานเป็นจำนวนมาก หากให้รัฐบาลหรือส่วนกลางรับภาระในการดำเนินการ

จัดบริการสาธารณะซึ่งมีเป็นจำนวนมาก แต่เพียงส่วนเดียวอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพ ในการจัดบริการสาธารณะได้โดยง่าย และอาจไม่ตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา ของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นหรือแต่ละพื้นที่ได้อย่างตรงจุด รัฐบาลในประเทศ ประชาธิปไตยทุกประเทศจึงกระจายอำนาจในการบริหารการปกครองและการจัดบริการ สาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นทำหน้าที่ในการจัดบริการต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นเอง ซึ่งการที่ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดบริการสาธารณะย่อมทำให้เกิดผลดีต่อประชาชนในท้องถิ่นที่จะได้รับการบริการ ที่ใกล้ชิดและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง และการให้ท้องถิ่นทำหน้าที่ ในการจัดบริการสาธารณะยังเกิดผลดีกับรัฐบาลในการช่วยลดภาระการดำเนินงานของ รัฐบาลลงได้ในระดับหนึ่ง ส่งผลให้รัฐบาลสามารถทำหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน และปฏิบัติการกิจที่สำคัญอื่น ๆ ในระดับชาติต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แล้วเมื่อมีการกระจายอำนาจการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้ท้องถิ่นดำเนินการได้เอง แล้ว หากท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถดำเนินการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นเพื่อจัดบริการ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการจัดหา และส่งมอบบริการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ถือเป็นการดำเนินการจัดบริการ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ตลอดจนเป็นบริการที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) เพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจัดบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน การจัดบริการ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการทางการแพทย์ การสาธารณสุข การจัดบริการสาธารณสุขโรค การจัดการศึกษา ฯลฯ ล้วนเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการพื้นฐานของประชาชนในท้องถิ่นทั้งสิ้น และ เมื่อประชาชนมีแสดงออกซึ่งความต้องการบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่อยู่ขอบเขตอำนาจ

หน้าที่ของท้องถิ่นแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการดังกล่าวของประชาชน

2) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การจัดการบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจของประชาชนแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย อันเนื่องมาจากประชาชนได้รับบริการด้านต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งบริการสาธารณสุข ปกป้อง สาธารณูปการ การพัฒนาที่อยู่อาศัย การสวัสดิการสังคม ฯลฯ คุณภาพและมาตรฐานบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นจัดให้กับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เพราะเมื่อประชาชนในท้องถิ่นได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและมาตรฐานในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มคนแล้วย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นตามมาด้วย

3) เพื่อพัฒนาท้องถิ่น การจัดการบริการสาธารณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ครอบคลุมทั้งการจัดการบริการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นปัญหาของท้องถิ่น การจัดการบริการเพื่อการดำรงรักษาสິงที่ดีของท้องถิ่นให้คงอยู่ และการจัดการบริการเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น โดนในส่วนของการจัดการบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นนั้นจะพบว่าในท้องถิ่นต่าง ๆ นั้นมีปัญหาย่อยหลากหลายประการที่เป็นเหตุทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งปัญหาต่าง ๆ จำเป็นต้องขจัดให้หมดสิ้นไป โดยทางแก้ปัญหาทางหนึ่งอาจจะทำได้ด้วยการจัดการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพเพื่อแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น ก็อาจสามารถแก้ไขด้วยการจัดการบริการในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน ในส่วนของการจัดการบริการเพื่อดำรงรักษาสິงที่ดีของท้องถิ่นให้คงอยู่นั้น ปรากฏออกมาได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดการบริการสาธารณะเพื่อการดำรงรักษานบธรรมเนียมวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น การจัดกิจกรรมสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือการจัดการบริการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4) เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่เป็นผลมาจากการกระจายอำนาจของรัฐบาล แม้ว่าจะมีอิสระในการบริหาร และการปกครองตนเองมากเพียงใดก็ไม่ใช่อำนาจที่รัฐบาลจะมีอำนาจอธิปไตย การบริหาร และการปกครองของท้องถิ่นจึงสอดคล้องและรองรับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งรวมไปถึง

การจัดนโยบายสาธารณะของท้องถิ่นด้วย เพราะอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายหรือถ่ายโอนมาจากรัฐบาล การดำเนินการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องรองรับกับนโยบายของรัฐจึงเป็นเสมือนการช่วยให้นโยบายของรัฐบาลบรรลุผลพร้อม ๆ กับการช่วยในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการดำเนินการจัดบริการสาธารณะ ดังนั้นการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องสอดคล้องหรือตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายของรัฐบาลในการประกันสุขภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณสุขจึงต้องตอบสนองนโยบายดังกล่าวของรัฐบาลด้วย หรือนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาและการศึกษาภาคบังคับของรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาก็ต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลด้วยเช่นกัน

เงื่อนไขในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการจัดบริการสาธารณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล โดยทั่วไปแล้วประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ่งหนึ่งที่ต้องมีการกระจายอำนาจหรือถ่ายโอนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คืออำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือเป็นหนึ่งในนโยบายที่สำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศประชาธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะอย่างไบบ้าง มากน้อยเพียงใด จึงต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ใดเป็นของหน่วยงานหรือองค์กรใด โดยอำนาจหน้าที่ใดที่รัฐบาลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรเป็นส่วนกลางก็จะกำหนดให้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นของราชการส่วนกลาง ในขณะที่อำนาจหน้าที่ใดที่รัฐบาลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรเป็นของท้องถิ่นก็จะกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวด้วยการกำหนดเป็นนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2) ความพร้อมของท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ นอกเหนือจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ความพร้อมของท้องถิ่นเองก็ถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดบริการสาธารณะ เพราะแม้ว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการกระจายอำนาจมากเพียงใดก็ตาม แต่หากท้องถิ่นขาดความพร้อมในการดำเนินการตามนโยบายแล้วย่อมไม่อาจทำให้โยบายนั้นเกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติได้ ในการจัดบริการสาธารณะตามนโยบายของรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความพร้อมในหลากหลายด้าน แต่ที่สำคัญก็คือ ความพร้อมของประชาชนท้องถิ่น กับความพร้อมของทรัพยากรท้องถิ่น ในส่วนความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ท้องถิ่นต้องมีความพร้อมในการปกครองตนเอง โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและกระบวนการบริหารการปกครองท้องถิ่น พร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองท้องถิ่น ความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่นดังกล่าวสามารถสะท้อนออกมาให้เห็นได้จาก พฤติกรรมและวัฒนธรรมทางการเมืองของคนในท้องถิ่นย่อมมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ที่คนในท้องถิ่นในชุมชนสนใจเรื่องการเมือง มองการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัว ที่มีผลกระทบกับชีวิตของตน จึงแสดงออกในเชิงพฤติกรรมด้วยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุก ๆ ขั้นตอน การที่ประชาชนในท้องถิ่นมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมนี้จึงเรียกได้ว่าเป็นความพร้อมทางด้านการเมืองของประชาชน

นอกจากความพร้อมทางด้านการเมืองของประชาชนที่จะต้องมีความพร้อมทางด้านการเมืองแบบมีส่วนร่วมแล้ว ประชาชนในท้องถิ่นยังต้องมีความพร้อมในด้านอื่น ๆ ประกอบด้วยไม่ว่าจะเป็นความพร้อมของประชาชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยในส่วนความพร้อมของประชาชนในด้านเศรษฐกิจนั้นพิจารณาได้จากการที่ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีอาชีพที่มั่นคง ซึ่งเมื่อประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ขัดสนแล้วย่อมทำให้ประชาชนหันมาสนใจเรื่องของส่วนรวม เรื่องของสาธารณะเพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องพะวงกับการเลี้ยงชีพหรือเลี้ยงดูครอบครัวมากนัก แนวโน้มการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองท้องถิ่นก็ย่อมมีมากขึ้น ในส่วนความพร้อมทางด้านสังคมนั้น ในท้องถิ่นใดหรือชุมชนใดที่มีความเข้มแข็ง คนในท้องถิ่น

มีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ มีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ตลอดจนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาก ย่อมจะส่งผลดีต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการปกครองท้องถิ่นต่อไปด้วย

อำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเทศก็มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแตกต่างกันไปตามนโยบายการกระจายอำนาจและความพร้อมของท้องถิ่นแต่ละแห่ง หรือแม้กระทั่งในประเทศเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างรูปแบบกันก็มีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน โดยปกติแล้วรัฐบาลประเทศต่าง ๆ จะมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องสำคัญ ๆ ในระดับชาติหรือระดับมหภาคใน 4 ประการ คือ 1) การป้องกันประเทศ 2) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน 3) การต่างประเทศ และ 4) การเสริมสร้างความเจริญเติบโตและการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของรัฐบาลส่วนและนอกเหนือจากนี้รัฐบาลสามารถกระจายหรือถ่ายโอนไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ดำเนินการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นแทนรัฐบาลได้ ซึ่งงานหรืออำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะโดยทั่วไปรัฐบาลในประเทศต่าง ๆ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้ (รศณรงค์ รัตนเสริมพงศ์, 2552, หน้า 12-13)

1) การบริการสาธารณะที่เป็นการสนองความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชาชน การบริการสาธารณะในลักษณะนี้ถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไป ได้แก่ การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการต่าง ๆ น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน สะพาน การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาล การจัดการศึกษา ฯลฯ ซึ่งการบริหารสาธารณะเหล่านี้เป็นความจำเป็นในการดำเนินชีวิตของคนในท้องถิ่น การให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

2) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยเป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่งในการดำรงชีวิตของผู้คน ในขณะเดียวกันก็เป็นความจำเป็นในการดำรงอยู่ของชุมชนในส่วนรวมด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน ย่อมเข้าใจสถานการณ์และสามารถแก้ไขหรือป้องกันเหตุร้ายต่าง ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ กิจกรรมในด้านนี้ ได้แก่ การจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3) การจัดสวัสดิการสังคมและการประชาสัมพันธ์ ในทุกสังคมย่อมมีบุคคลที่ด้อยโอกาส ประสบปัญหายากไร้และพึ่งพาตนเองไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการด้านอาหาร การรักษาพยาบาล อาคารสงเคราะห์ การสงเคราะห์คนพิการ เด็กพิการ คนชรา เป็นต้น การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้ได้อย่างทั่วถึงและพอเพียง จำเป็นต้องอาศัยองค์กรของท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยรัฐบาลควรเข้ามาร่วมรับผิดชอบด้านงบประมาณด้วย

4) การจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม ประชาชนในท้องถิ่นย่อมมีสิทธิในถิ่นที่อยู่อาศัยของตน และมีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี นอกจากนั้น ประชาชนในท้องถิ่นย่อมมีความรักผูกพัน และหวงแหนท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจน การจัดการให้ท้องถิ่นมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม สะอาดร่มรื่นน่าอยู่อาศัย

5) การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะสืบทอดวิถีทางการดำเนินชีวิตตามแบบอย่างของบรรพบุรุษตน ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาอันเป็นมรดกท้องถิ่นของตน จึงควรเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น อนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุในท้องถิ่นจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ หรือศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น

6) การอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน นอกจากความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแล้วประชาชนยังมีความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดี สะดวกและสบายกว่าเดิม ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ที่จะจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น เช่น การขนส่งมวลชน โทรศัพท์สาธารณะ ห้องสมุด สนามเด็กเล่น สวนสาธารณะ รวมทั้งจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น การแสดงดนตรี การแข่งขันกีฬา

7) การพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าเป็นภารกิจโดยตรงของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญเติบโตไปในแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ผู้คนในท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดอนาคตของท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่ที่จะพัฒนาท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายนั้น เช่น การจัดผังเมือง การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาอาชีพ

ในกรณีประเทศไทย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 16 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน รวม 31 ประการ คือ

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณูปการ
- 6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมการกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน
และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการ

ส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2551 ผลการพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ 6 ด้านโดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการทั่วไป รูปแบบการถ่ายโอน และระยะเวลาของการถ่ายโอน โดยจำแนกงาน ในแต่ละด้านที่จะต้องถ่ายโอน ข้อกฎหมาย หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ลักษณะภารกิจ รูปแบบ ขอบเขต ระยะเวลา และเงื่อนไขในการถ่ายโอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องถ่ายโอนไปพร้อม กันขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทที่จะรับการ ถ่ายโอน รวมทั้งสร้างกลไกและระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับตลอดจน การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สำหรับแผนปฏิบัติการให้มี สาระสำคัญอย่างน้อย ดังนี้ (กระทรวงมหาดไทย. 2551, หน้า 24)

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) การคมนาคมและการขนส่ง 1) กลุ่มภารกิจทางบก อาทิ การก่อสร้าง และบำรุงรักษาถนนและสะพาน สถานีขนส่ง วิศวกรรมจราจรทางบก 2) กลุ่มภารกิจทาง น้ำ อาทิ การดูแลรักษาทางน้ำ การก่อสร้างและดูแลสถานีขนส่งทางน้ำ การคมนาคม และการสัญจรทางน้ำ (2) แผนภารกิจด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ คือกลุ่ม ภารกิจแหล่งน้ำ/ประปาชนบท อาทิ แหล่งน้ำอุปโภค / บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร (3) แผนภารกิจด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร 1) กลุ่มภารกิจการจัดทำผังเมือง อาทิ พังเมืองรวมจังหวัด และผังเมืองรวมในเขต อบต. 2) กลุ่มภารกิจการควบคุมอาคาร อาทิ การควบคุมอาคาร 3) กลุ่มภารกิจการขุดดินและถมดิน อาทิ การขุดดิน และถมดิน

2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(1) แผนภารกิจด้านการส่งเสริมอาชีพ 1) กลุ่มภารกิจการส่งเสริมอาชีพ อาทิ การส่งเสริมอาชีพเลี้ยงสัตว์ 2) แผนภารกิจด้านสวัสดิการสังคม อาทิ กลุ่มภารกิจ ด้านการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมคุณภาพชีวิต (2) กลุ่มภารกิจ ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ อาทิ ควบคุมหอพักเอกชน (3) แผนภารกิจด้านการศึกษา 1) กลุ่มภารกิจการจัดการศึกษา ในระบบที่เป็นการจัดการขั้นพื้นฐาน อาทิ การจัดการศึกษาในระบบที่เป็นการจัดการ ขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา 2) กลุ่มภารกิจการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อาทิ ห้องสมุด การบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (4) แผนภารกิจด้านการสาธารณสุข 1) กลุ่มภารกิจการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาล อาทิ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การรักษาพยาบาล

3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(1) แผนภารกิจด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ อาทิ กลุ่มภารกิจการคุ้มครองผู้บริโภค ชั่งตวงวัด คุ้มครองผู้บริโภค

2) แผนภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ กลุ่มภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย (3) แผนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาทิ กลุ่มภารกิจที่ต้องจดทะเบียน การจัดทำทะเบียนสัตว์พาหนะ ทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนครอบครัวและทะเบียนชื่อบุคคล การรับจดทะเบียนรถยนต์ กลุ่มภารกิจด้านการอนุมัติอนุญาต สถานบริการ โรงแรม การพนัน การเรียไร การขายทอดตลาด และการค้าของเถา สถานประกอบกิจการสถานีนํ้ามันเชื้อเพลิง สุราและยาสูบ กลุ่มภารกิจด้านการเปรียบเทียบปรับ การออกใบสั่งการกระทำผิดตามกฎหมายจราจร อำนาจเปรียบเทียบปรับ กลุ่มภารกิจด้านแรงงานต่างด้าว ภารกิจการควบคุมแรงงานต่างด้าว

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

(1) แผนภารกิจการส่งเสริมการลงทุน อาทิ กลุ่มภารกิจส่งเสริมการลงทุน (2) แผนภารกิจด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม อาทิ กลุ่มภารกิจการดูแลโรงงาน (3) แผนภารกิจด้านการวางแผนและจัดทำมาตรฐานอุตสาหกรรม อาทิ กลุ่มภารกิจด้านการจัดทำมาตรฐานอุตสาหกรรม การกำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมและเผยแพร่มาตรฐานอุตสาหกรรม (4) แผนภารกิจด้านการท่องเที่ยว อาทิ กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว (5) แผนภารกิจด้านการพาณิชยกรรม อาทิ กลุ่มภารกิจด้านการพาณิชยกรรม งานทะเบียนพาณิชย์

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แผนภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า ได้แก่ 1) กลุ่มภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและการบำรุงรักษาป่า อาทิ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า 2) กลุ่มภารกิจการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ อาทิ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นการปกป้องคุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อาทิ กลุ่มภารกิจการดูแลบำรุงรักษาโบราณสถานการดูแลบำรุงรักษาโบราณสถาน

หลักการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือเป็นการบริหารและดำเนินการใช้ทรัพยากรเพื่อจัดหาและส่งมอบบริการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีหลักการที่สำคัญหลายประการโดยมีทั้งหลักการที่แตกต่างและคล้ายคลึงกับหลักการจัดบริการสาธารณะโดยทั่วไป และไม่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดบริการสาธารณะใดให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องดำเนินการโดยเป็นไปอย่างสอดคล้องกับหลักการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. หลักประโยชน์สาธารณะ การดำเนินการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ กล่าวคือ บริการสาธารณะที่ท้องถิ่นดำเนินการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยรวม ซึ่งประชาชนทุกคนในท้องถิ่นสามารถได้รับประโยชน์จากการบริการดังกล่าวของท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง

2. หลักการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น การดำเนินการจัดบริการสาธารณะจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยเฉพาะบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน เช่น การสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การรักษาความสงบเรียบร้อย การศึกษา การสาธารณสุข ฯลฯ เนื่องจากบริการต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการตอบสนอง นอกจากบริการพื้นฐานแล้วท้องถิ่นที่มีขีดความสามารถในการดำเนินงาน อาจทำการสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลหรือผลที่ได้รับกลับมาจัดบริการสาธารณะให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อไป

3. หลักความสามารถของท้องถิ่น ความพร้อมหรือความสามารถของท้องถิ่นเป็นอีกหลักการที่สำคัญในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในการจัดบริการสาธารณะใด ๆ ท้องถิ่นต้องวิเคราะห์ถึงความพร้อมหรือความสามารถของท้องถิ่นเองว่าสามารถที่จะจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ท้องถิ่นมีทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอสำหรับดำเนินการหรือไม่ โดยท้องถิ่นที่มีความพร้อมหรือมีขีดความสามารถสูงย่อมสามารถจัดบริการต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างหลากหลาย

และมีประสิทธิภาพสูงกว่าท้องถิ่นที่มีขีดความสามารถที่ต่ำกว่า ดังนั้นในการจัดบริการ สาธารณะท้องถิ่นต่าง ๆ ต้องพิจารณาถึงขีดความสามารถของตนก่อนดำเนินการเสมอ เพื่อให้เกิดการจัดบริการที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. หลักความเสมอภาค การจัดบริการสาธารณะต้องเป็นการจัดทำขึ้น เพื่อประชาชนทุกคนในท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นต้องได้รับผลประโยชน์จากการ บริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกันโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชังหรือการเลือกปฏิบัติ การบริการสาธารณะพื้นฐานต่าง ๆ จึงต้องจัดให้ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึง บริการได้ โดยเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นผู้ให้บริการก็ต้องมีความพร้อมในการ ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วย

5. หลักความต่อเนื่องการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ถือเป็นการบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของ ประชาชน จึงต้องจัดให้แก่ประชาชนแบบต่อเนื่องตลอดไปจะดำเนินการแบบทำ ๆ หยุด ๆ มิได้ หากการดำเนินการบริการที่จำเป็นบางอย่างต้องชะงักหรือสะดุดหยุดลงย่อมส่งผล กระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยประชาชน ท้องถิ่นต้องได้รับความเดือดร้อนจากการไม่สามารถใช้บริการต่าง ๆ

6. หลักการพัฒนาการบริการสาธารณะที่ท้องถิ่นจัดให้แก่ประชาชนจะต้อง มีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ การบริการสาธารณะของท้องถิ่นจึง สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับปัญหาความจำเป็นและการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นโดยเมื่อท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วควรมีการติดตามและประเมินผล พร้อม ๆ กับรับฟังความเห็น ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับของประชาชนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

7. หลักนิติธรรม การดำเนินการจัดบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นต้องคำนึงถึงกฎหมายเป็นใหญ่ ซึ่งในการดำเนินการจัดบริการต้องมีการตรา กฎหมาย กฎ ระเบียบเพื่อใช้เป็นหลักประกันในการให้บริการที่เสมอภาค เป็นธรรม และมีมาตรฐานแก่ประชาชนท้องถิ่น โฉนกฎหมายที่ตราขึ้นสำหรับเป็นแนวทางหรือเป็น เครื่องมือในการดำเนินงานจัดบริการสาธารณะนั้นจะต้องมีความถูกต้อง เป็นธรรม

8. หลักคุณธรรม ในการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่นต้องยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงาม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานด้วย ความชอบธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรท้องถิ่น

ที่มีการกำหนดไว้ ตลอดจนมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานทั้งจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

9. หลักความโปร่งใส การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรท้องถิ่นด้วยกันเอง และท้องถิ่นกับประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ โดยต้องมีการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การบริหารการดำเนินงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจึงต้องสามารถเปิดเผยได้ โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้จากภาคประชาชนตลอดจนภาคส่วนอื่น ๆ

10. หลักการมีส่วนร่วม เนื่องจากการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน และภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุก ๆ ขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดนโยบายและแผน ขั้นตอนปฏิบัติหรือการดำเนินการ และการติดตามประเมินผลการจัดบริการสาธารณะ

11. หลักความรับผิดชอบ ในการจัดบริการสาธารณะผู้รับผิดชอบซึ่งก็คือบุคลากรท้องถิ่นต้องตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมท้องถิ่น ตลอดจนใส่ใจในปัญหาความต้องการของประชาชนท้องถิ่น พร้อม ๆ กับกระตือรือร้นในการที่จะแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชน และเมื่อมีการดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ แล้วต้องมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตนเอง การปฏิบัติต่าง ๆ จึงควรมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถวัดผลความสำเร็จของงานในความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละบุคคลได้

12. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การจัดบริการสาธารณะโดยมีการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริการด้านต่าง ๆ ท้องถิ่นจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานและแสดงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ และหน่วยงานยังต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมไปถึงวิธีการให้บริการแบบใหม่ เช่น One Stop Service, Kiosk, Electronic Service (นราธิป ศรีราม, 2554, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากการพิจารณาแนวความคิดของการให้บริการสาธารณะข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายของการให้บริการสาธารณะนั้น คือ การสร้างความพอใจให้เกิดแก่ผู้รับบริการ และต้องเป็นไปด้วยความเสมอภาค ตรงต่อเวลา เพียงพอ สม่าเสมอ และประหยัด ดังนั้น การที่จะวัดว่าการให้บริการสาธารณะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ วิธีหนึ่ง คือ การวัดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการว่ามีความสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้หรือไม่ เพียงใด อย่างไร

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน (กระทรวงมหาดไทย, 2551, หน้า 24) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ. 2387 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกฐานะ "บ้านพังพร้าว" ขึ้นเป็นเมืองพรณานิคม ขึ้นกับเมืองสกลนคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 ทางราชการได้เปลี่ยนระเบียบการปกครองใหม่ เมืองพรณานิคม จึงได้เปลี่ยนเป็น "อำเภอพรณานิคม" ขึ้นกับจังหวัดสกลนครมาจนถึงทุกวันนี้

วันที่ 24 มกราคม 2468 แยกพื้นที่ตำบลวาริชภูมิ ตำบลปลาไหล อำเภอพรณานิคม และตำบลคำบ่อ ตำบลหนองลาด อำเภอบ้านหัน (อำเภอสว่างแดนดินในปัจจุบัน) มาตั้งเป็น กิ่งอำเภวาริชภูมิ ขึ้นกับอำเภอพรณานิคม

วันที่ 27 สิงหาคม 2476 ตั้งตำบลสว่าง แยกออกจากตำบลพอกใหญ่ ตำบลวังยาง และตำบลพรรณา

วันที่ 1 พฤษภาคม 2482 โอนพื้นที่หมู่ 4,10,11 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลสว่าง และโอนพื้นที่หมู่ 9 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลไฮหย่อง

วันที่ 10 มิถุนายน 2490 ตั้งตำบลปลาไหล แยกออกจากตำบลวาริชภูมิ

วันที่ 10 มีนาคม 2496 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอวาริชภูมิ อำเภอพรรณานิคม เป็น อำเภอวาริชภูมิ

วันที่ 3 สิงหาคม 2499 จัดตั้งสุขาภิบาลพรรณานิคม ในท้องที่บางส่วนของตำบลพรรณา

วันที่ 19 มิถุนายน 2505 จัดตั้งสุขาภิบาลพังโคน ในท้องที่บางส่วนของตำบลม่วงไข่

วันที่ 19 มีนาคม 2511 แยกพื้นที่ตำบลม่วงไข่ ตำบลไฮหย่อง และตำบลแร่ อำเภอพรรณานิคม มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอพังโคน ขึ้นกับอำเภอพรรณานิคม

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2514 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม เป็น อำเภอพังโคน

วันที่ 9 ตุลาคม 2516 ตั้งตำบลหนองปลิง แยกออกจากตำบลนาใน

วันที่ 9 เมษายน 2517 โอนพื้นที่ตำบลหนองปลิง อำเภอพรรณานิคม ไปขึ้นกับ อำเภอวาริชภูมิ

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2521 ตั้งตำบลบะฮี แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 27 ตุลาคม 2523 โอนพื้นที่หมู่ 7 บ้านกุดน้ำใส (ในขณะนั้น) ของตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม ไปขึ้นกับตำบลนาม่อง อำเภอกุดบาก

วันที่ 21 ตุลาคม 2528 ตั้งตำบลเชิงชุม แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ยกฐานะจากสุขาภิบาลพรรณานิคม เป็นเทศบาลตำบลพรรณานิคม

วันที่ 14 ตุลาคม 2547 เปลี่ยนแปลงชื่อหมู่ 12 บ้านสามแยก ตำบลพอกน้อย เป็น หมู่ 12 บ้านสามแยกสูงเนิน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอพรหมานิคมตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอวนรนิวาสและอำเภออากาศอำนวย
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอเมือง

สกลนคร

- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุดบาก อำเภอโนนน้ำอูน และอำเภวาริชภูมิ
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพังโคน

อำเภอพรหมานิคมแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 123 หมู่บ้าน

ได้แก่

1. ตำบลพรรณา	13 หมู่บ้าน
2. ตำบลขาม้าง	18 หมู่บ้าน
3. ตำบลวังยาง	10 หมู่บ้าน
4. ตำบลนาโน	11 หมู่บ้าน
5. ตำบลพอกน้อย	11 หมู่บ้าน
6. ตำบลสว่าง	12 หมู่บ้าน
7. ตำบลนาหัวบ่อ	15 หมู่บ้าน
8. ตำบลปะฮี	10 หมู่บ้าน
9. ตำบลไร่	15 หมู่บ้าน
10. ตำบลเชิงชุม	10 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอพรหมานิคมประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง

ได้แก่

1. เทศบาลตำบลพรรณานิคม ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบล
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพอกน้อยทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลนาโน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาโนทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลบัวสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสว่างทั้งตำบล

พรรณา

5. เทศบาลตำบลพรหมานคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพรหมาน (นอกเขตเทศบาลตำบลพรหมานนิคม)

6. เทศบาลตำบลวังยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยางทั้งตำบล

7. เทศบาลตำบลนาหว้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาหว้าทั้งตำบล

8. เทศบาลตำบลไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไร่ทั้งตำบล

9. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างมิ่งทั้งตำบล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลบะสี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบะสีทั้งตำบล

11. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชิงชุมทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รัฐกิจ หิมะคุณ (2557) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อประเมินความสำเร็จการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 ตัวอย่าง ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีสำหรับการประเมินค่า (estimation technique) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20) และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ย เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36) 2) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28) 3) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20) 4) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91) 5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89) 6) ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40)

และ 7) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94) ตามลำดับ และความสำเร็จของการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) มิติด้าน ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35) 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ราชการ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35) 3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24) 4) มิติด้านการพัฒนาองค์การ ค่าเฉลี่ย ความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58) ตามลำดับ

กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพล ของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล องค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยใช้แนวทาง การศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ จำนวน 346 องค์การ โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาจำนวน 1,352 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล องค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การสามารถ ถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่าCFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

สร้อยณี อุสินยาง (2559) ได้ทำการศึกษา สุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลตามบริบทวัฒนธรรม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความไม่

แปรเปลี่ยนของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยประยุกต์ใช้ โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย จำนวน 300 องค์กร ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ผลการศึกษา พบว่า โมเดลการวัดสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ที่มี บริบทวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ ส่วนโมเดลโครงสร้างสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยที่มี บริบทวัฒนธรรม แตกต่างกันมีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์โดยสัมพันธ์เส้นทางการทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนเกิดจากเส้นทางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การและเส้นทาง ของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กรไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การ

ธัมมาภรณ์ ศรีเคลือบ (2559) ได้ทำการศึกษา การบริการสาธารณะของเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe'test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ และด้านงานให้บริการ ตามลำดับ 2) ประชาชนเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ไม่แตกต่างกัน 3) ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นางนุช สุริวงค์ (2559) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความสามัคคี และด้านความเพียงพอในการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรรายด้าน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในภาพรวม พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก ระหว่าง .046-.383 โดยสุขภาพองค์การด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่าสุขภาพองค์การด้านอื่น ๆ

วันวิสาข ยัญฐะสิริ (2559) ได้ทำการวิจัย สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ของสภากาชาดไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา 2) การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) ความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครูแกนนำ และ 3) นักเรียนแกนนำ รวมทั้งสิ้นจำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามทฤษฎีของ ฮอย และฟอร์สไซท์ (Hoy and Forsyth) กับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดของสภากาชาดไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ความมีอิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ ขวัญและกำลังใจ การมุ่งเน้นด้านวิชาการ ความเข้มแข็งขององค์การ และการสนับสนุน ด้านทรัพยากร ตามลำดับ 2) การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภากาชาดไทย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลข คณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กำหนดนโยบายการด้านสิ่งแวดล้อม วางแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการด้านสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างองค์การและแต่งตั้งบุคลากรในการดำเนินการ ประเมินผล และตรวจสอบ การดำเนินงาน และดำเนินงานตามแผนงานและกิจกรรม ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วิเคราะห์ ผลและกำหนดแนวทางเพื่อการปรับแก้ไข 3) สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภากาชาดไทย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่สามารถบริหารจัดการได้ตามนัยยะนี้ ทั้งวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กรต่างบรรลุผลสำเร็จได้ หากผู้บริหารท้องถิ่นตระหนักถึง

ความสำคัญ พร้อมกับแสวงหาวิธีการเพิ่มและพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ รวมถึงการตรวจสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละตัวแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Denison 4 รูปแบบคือ วัฒนธรรมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมสอดคล้อง วัฒนธรรมปรับตัวและวัฒนธรรมพันธกิจ และประสิทธิผลองค์การตามตัวแบบการแข่งขันเชิงค่านิยมของ Quinn and Rohrbaugh 4 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ ตัวแบบกระบวนการภายใน ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ประชากรการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งกลุ่มแบ่งชั้นหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 120 แห่ง จากเทศบาล 60 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 60 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรระดับบริหารจำนวน 439 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานิคอล และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัยล้วนยืนยันสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานิคอลเท่ากับ 0.88) ทั้งยังพบด้วยว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ

นพดล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เฉียงเหนือตอนบน 2 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square เท่ากับ 4.72 df เท่ากับ 29 P-value เท่ากับ 0.99 RMSEA เท่ากับ 0.13 CN เท่ากับ 672.09 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.96) และ 3) แนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย พัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

สอนทะสิต แก้ววิเสด (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ และแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .579 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 57.90 ส่วนอีกร้อยละ 42.10 % เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

LE LONG (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัย การแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ 2) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ 3) แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ จำนวน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรม เอกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 2) ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ จำนวน 6 ด้าน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมัคร สมานสามัคคี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพ องค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์พหุคูณ ($R^2\text{Adj}$) เท่ากับ .657 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรม องค์การรายด้าน พบว่า ด้านของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ มากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีค่า Beta เท่ากับ .338 4) แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของ วิทยาลัย การแพทย์กว้างปี่ญ มีจำนวน 5 ด้าน คือ (1) วัฒนธรรมเอกภาพ (2) วัฒนธรรม การปรับตัว (3) การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม (4) ความสมัครสมานสามัคคี (5)ความสามารถในการแก้ปัญหา

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

เฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์กรการมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

พรอนันต์ แสนศรี (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จำนวน 100 คน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 225 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กรของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) 2) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วนรวม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50

ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม 3) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม

โกเสก กุดตุ้ม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\beta=.390$) หลักความคุ้มค่า ($\beta=.236$) หลักนิติธรรม ($\beta=.130$) หลักความโปร่งใส ($\beta=.102$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน ได้ร้อยละ 66.40 ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร 3) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน โดยเชิญผู้ที่มีความรู้ มาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการค้า การลงทุน การตลาด กับประชาชน ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนในหมู่บ้านต่างมีแนวคิดและทราบปัญหาภายในหมู่บ้านได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ควรจัดเจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่คอยดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น ควรจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

สุรชาติ เขตนคร (2563) อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม จำนวน 394 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) ประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .741 ซึ่ง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 74.10 3) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ ลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

วนิดา พรหมไทย (2563) ได้ทำการศึกษาธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชากรมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวนประชากร 399 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.97$) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ อาชีพ และตำบลที่อาศัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน 3) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ ($\beta=.330$) หลักความโปร่งใส ($\beta=.302$) หลักการมีส่วนร่วม ($\beta=.274$) หลักคุณธรรม ($\beta=.201$) หลักความคุ้มค่า ($\beta=.191$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 หลักนิติธรรม ($\beta=.148$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 36.10

พรรณปพร สือกกลาง (2563) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) 2) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj}=.241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=24.173$, $P. <.01$) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีค่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj}=.582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=77.289$, $P. <.01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ .220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

เอื้องคำ จันทะพรหม (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 254 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$) 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและด้านสังกัด พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.292$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.280$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) ($\beta=.272$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์=.572 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 57.20 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 4)แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การ ควรกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

งานวิจัยต่างประเทศ

Patty (1995, pp. 483-492) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance การวิจัยนี้ จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) ความไว้วางใจและความเชื่อถือ (Trust and Credibility) 3) พัฒนาผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมาย (Performance Improvement and Common Goals) และ 4) การทำหน้าที่ในองค์การ (Organizational Functioning) สำหรับผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษา ประกอบด้วย

1) การดำเนินงาน (Operation) 2) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer Responsibility) 3) การสนับสนุนด้านการบริการ (Support Services) 4) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน (Employee Safety and Health) 5) การตลาด (Marketing) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทที่ให้บริการด้านไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกา จำนวน 12 แห่ง พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Denison and Mishra (1995, pp. 204–233) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness” เพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission)

วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัท เพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือการมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง และมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะยังสามารถทำนายประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ (Quality) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) และ ผลการปฏิบัติงานผลการศึกษายังแสดงให้เห็นอีกว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะ เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งของประสิทธิผลด้าน อัตวิสัย (Subjective) สำหรับองค์การที่เป็นตัวอย่างทั้งหมดแต่เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งด้านวัตถุวิสัย (Objective) สำหรับองค์การขนาดใหญ่ เช่น ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return of Assets) และการเติบโตของยอดขาย (Sale Growth)

Denison (2003, p. 3-A) ได้ศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพเพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัทเพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะโดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิภาพจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

Kim, Lee and Yu (2004, pp. 340-359) วิจัยเรื่อง “Corporate Culture and Organizational Performance” ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) จำแนกวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation) ทำงานเป็นทีม (Team) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) และมุ่งเน้นงาน (Task) ศึกษากับธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจประกันภัยอุตสาหกรรม และโรงพยาบาล พบว่า ธุรกิจประกันภัยให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือการเจริญเติบโตของยอดเงินประกันอัตราผู้ทำประกันเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment) ส่วนธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวสัมพันธ์กับผลกำไรและผลตอบแทนการลงทุน และธุรกิจโรงพยาบาลพบว่ามีวัฒนธรรมองค์การทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นงาน (Task) เป็นสำคัญ มีผลต่ออัตราการเข้าออก (Turnover) ของพนักงาน

Local Government Studies (2007) Transformational Government?

The Role of Information Technology in Delivering Citizen –Centric Local Public Services

เป็นงานที่มีความทันสมัย มีประเด็นที่น่าสนใจของการกำหนดนโยบายอย่างมีวิสัยทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการภาครัฐในการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่กฎหมายภายใต้การกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ผู้บริหารในบทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ โดยบทบาทใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา องค์การในลักษณะของการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ รวมทั้งบริบทเกี่ยวกับการบริการประชาชน นับว่าเป็นความท้าทายนักบริหาร งานบทความนี้มีความน่าสนใจในการศึกษาถึงนโยบายการให้บริการประชาชนของภาครัฐในส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับบทบาทของการจัดการข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ปฏิรูป ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว สะดวก อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการให้บริการประชาชนภายใต้การตั้งชื่อว่า ศูนย์การบริการสาธารณะของภาครัฐ บริการครบสมบูรณ์ในจุดเดียว One Stop Service, Citizen-Centric, CRM, e-government, t-government เป็นต้น นับว่ามีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์กรและมีผลกระทบกับบุคคลอีกหลากหลาย ที่ติดต่อประสานงานกับองค์กร ผู้วิจารณ์เห็นว่าวัตถุประสงค์ของบทความ มีความครอบคลุมชัดเจน ได้นื้อหาสาระ มีความสมบูรณ์ ในรายละเอียดของการอธิบายความเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ประกอบกับเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (NPM) ที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการของภาครัฐในส่วนท้องถิ่นต่อการให้บริการภาคประชาชน โดยการประเมินผล การนำนโยบายไปปฏิบัติของการตั้งศูนย์การให้บริการประชาชน ที่มาจากการออกแบบของภาครัฐ ถือว่าเป็นทางเลือกของนโยบายที่ดีซึ่งสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป หากภาครัฐนำเอาทางเลือกของนโยบายการขับเคลื่อนศูนย์การบริการประชาชนในระดับท้องถิ่นโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ อาจมีผลเสียในแง่ของค่าใช้จ่ายที่สูง บุคคลากรขาดความชำนาญ ต้องอาศัยระยะเวลา อย่างไรก็ตามการกำหนดนโยบาย นำนโยบายไปปฏิบัติ และประเมินผลของนโยบาย Citizen-Centric เป็นทางเลือกนโยบายที่จะนำมากำหนดนโยบายให้ครอบคลุมท้องถิ่นทั้งหมด โดยเป้าหมายนำมาซึ่งประโยชน์กับประชาชนโดยรวมอย่างแท้จริงต่อไป

Syahputra (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Influence of locus of control and organizational commitment on job satisfaction moderated by organizational culture and

its impact on job performance” ในรัฐบาลท้องถิ่น Aceh ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้วัฒนธรรมองค์การ อันประกอบด้วย การเติบโตของชีวิตภายใน คุณค่าในการทำงาน และชุมชนในที่ทำงาน เป็นตัวแปรรอง (Moderation) หรือตัวแปรร่วมกับตัวแปรหลักคือ การควบคุมภายในและความมุ่งมั่นต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานในรัฐบาลท้องถิ่น Aceh จำนวน 9,053 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบจำนวน 200 คน ทดสอบสมมติฐานด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ผลการวิจัยเผยว่า ความมุ่งมั่นสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานระดับสูง สามารถปรับปรุงผลการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ แต่การควบคุมภายในไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมที่ดีขึ้นจะลดความพึงพอใจในงานบนความมุ่งมั่นที่มากขึ้นของบุคลากร จากหลักฐานที่พบสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรร่วมที่มีพลังอย่างแข็งแกร่งต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงาน เนื่องจากผลลัพธ์ที่ชี้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นกับวัฒนธรรมองค์การ ก็สามารถลดความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษา จึงสรุปว่า ความมุ่งมั่นสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้อย่างแท้จริง เพราะการให้อิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากแรงกดดันหรือการแทรกแซงจากบุคคลกลุ่มอื่น ๆ จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกดีหรือชอบในงานที่ทำ ขณะที่การควบคุมภายในไม่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ถูกทำให้เชื่อมั่นว่าทักษะหรือความสามารถในการทำงาน จะนำไปสู่รางวัลที่เหมาะสมกับความสำเร็จมากกว่าการกำหนดโดยโซ่ช่วยหรือความสนิทสนมกับผู้นำ ความมุ่งมั่นระดับต่ำเพื่อรักษาความไว้วางใจผ่านความร่วมมือ จึงเป็นหนึ่งในสาเหตุที่การควบคุมภายในไม่มีส่วนสนับสนุนอย่างแท้จริงในการเพิ่มความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกันกับวัฒนธรรมองค์การด้านจิตวิญญาณเท่านั้นที่เป็นตัวแปรทำนาย ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงาน ส่วนความเข้าใจในคุณค่าของการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในที่ทำงาน ไม่สามารถเพิ่มอิทธิพลของการควบคุมภายในต่อความพึงพอใจในงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Mile (1959) โดยการคัดเอาเฉพาะด้าน

ที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการวิจัย สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย
2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า
3. การมีขวัญกำลังใจ
4. ความสามารถในการแก้ปัญหา
5. ความสมัครสมานสามัคคี

นำองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison, Daniel R. (1990) มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการวิจัยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมส่วนรวม
2. วัฒนธรรมเอกภาพ
3. วัฒนธรรมปรับตัว
4. วัฒนธรรมพันธกิจ

และนำภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการ ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน (กระทรวงมหาดไทย. 2551, หน้า 24) มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการวิจัยประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัย ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มา โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 199) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่ม
ตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	
	บุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลตำบลพรหมนิคม	64	22
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย	93	32
3. เทศบาลตำบลนาใน	62	21
4. เทศบาลตำบลบัวสวาง	65	22
5. เทศบาลตำบลพรหมนคร	51	17
6. เทศบาลตำบลวังยาง	62	21
7. เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	80	27
8. เทศบาลตำบลไร่	71	24
9. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	99	34
10. องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี	52	18
11. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	43	15
รวม	742	253

ที่มา : (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่สังกัด ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้
ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating
scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม
จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของ Mile (1973) โดยคัดเอาเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
 - 3.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison, Daniel R. (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.3 ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการ ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กระทรวงมหาดไทย. 2551, หน้า 24) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง
5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

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 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชานุชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 นายผดุงเกียรติ ทองภู ทองถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

5.4 ว่าที่ ร.ต.วัฒนา กุลอักษ ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

5.5 นายวนกร รัตนสีหา ปลัดเทศบาลตำบลพอกน้อย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเรียบร้อยแล้วไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์กับสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ตรวจแก้ไข และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เสนอแนะมาก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) (เลขที่ใบรับรอง 052/2564)

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

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

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

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.387-0.878

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.397-0.878

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.387-0.856

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.387-0.856

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน 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

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

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .908

2) แบบสอบถามสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .916

3) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .964

4) แบบสอบถามประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .964

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถามและอีกส่วนหนึ่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน

3. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถาม เมื่อได้มาแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 สุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนด

เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีสุขภาพองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสุขภาพองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะในระดับ
มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะในระดับ
ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะในระดับ
น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะในระดับ
น้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรม
องค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหม
นิคม จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา
(Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของ
แบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence)
หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ
คะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร 2) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร และ 3) ประสิทธิภาพการจัดบริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ
และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้
ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัว
แปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ และวัฒนธรรม
องค์การ กับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์
สัน (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
ชุดที่ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนน
ชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

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

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

4.2 การศึกษาอิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

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

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} x_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม 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
THEA	แทน ผลรวมของสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
HEA ₁	แทน สุขภาพองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมาย
HEA ₂	แทน สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า
HEA ₃	แทน สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญกำลังใจ

HEA ₄	แทน	สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
HEA ₅	แทน	สุขภาพองค์การด้านความสมัครสมานสามัคคี
TCUL	แทน	ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร
CUL ₁	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL ₂	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL ₃	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL ₄	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
TEFF	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร
EFF ₁	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
EFF ₂	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
EFF ₃	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
EFF ₄	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
EFF ₅	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
EFF ₆	แทน	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรม
องค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=253)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	118	46.64
-หญิง	135	53.36
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	25	9.88
-อายุ 31-40 ปี	86	33.99
-อายุ 41-50 ปี	114	45.06
-อายุ 51-60 ปี	28	11.07
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	20.55
-ปริญญาตรี	152	60.08
-สูงกว่าปริญญาตรี	49	19.37
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
-1-5 ปี	26	10.28
-6-10 ปี	76	30.04
-11-20 ปี	120	47.43
-21 ปี ขึ้นไป	31	12.25

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=253)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
-ข้าราชการ	116	45.85
-ลูกจ้างประจำ	61	24.11
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	55	21.74
-พนักงานจ้างทั่วไป	21	8.30
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด		
-เทศบาลตำบลพรหมานิคม	22	8.70
-เทศบาลตำบลพอกน้อย	32	12.65
-เทศบาลตำบลนาใน	21	8.30
-เทศบาลตำบลบัวสว่าง	22	8.70
-เทศบาลตำบลพรหมนคร	17	6.72
-เทศบาลตำบลวังยาง	21	8.30
-เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	27	10.67
-เทศบาลตำบลไร่	24	9.49
-องค์กรบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	34	13.44
-องค์กรบริหารส่วนตำบลปะฮี	18	7.11
-องค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	15	5.93
รวม	253	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.36 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.06 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 60.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.43 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด

จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.85 และทำงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลข้างมิ่งมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=253)

ด้านที่	คุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความชัดเจนของเป้าหมาย	3.46	0.65	ปานกลาง
2	การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	3.49	0.63	ปานกลาง
3	การมีขวัญกำลังใจ	3.41	0.71	ปานกลาง
4	ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.50	0.64	ปานกลาง
5	ความสมัครสมานสามัคคี	3.43	0.70	ปานกลาง
รวม		3.46	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า สหภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสหภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.64	0.83	มาก
2	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับความเป็นจริง	3.56	0.79	มาก
3	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	3.35	0.88	ปานกลาง
4	เป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	3.30	0.95	ปานกลาง
รวม		3.46	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า สภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.64$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X}=3.56$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=3.30$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ	3.69	0.78	มาก
2	หน่วยงานของท่านกำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ	3.49	0.85	ปานกลาง
3	ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม	3.40	0.93	ปานกลาง
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.46	0.99	ปานกลาง
5	ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน	3.40	1.05	ปานกลาง
รวม		3.49	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ ($\bar{X} = 3.69$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน ($\bar{X} = 3.40$) มีสภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านการมีขวัญกำลังใจ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร	3.55	0.93	มาก
2	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กร	3.40	0.89	ปานกลาง
3	ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	3.41	1.05	ปานกลาง
4	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่	3.32	0.99	ปานกลาง
5	ท่านเต็มใจที่ได้ร่วมงานกับบุคคลอื่นในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.36	0.97	ปานกลาง
รวม		3.41	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก
รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.41$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปาน
กลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่
($\bar{X} = 3.32$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.84	มาก
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร	3.49	0.82	ปานกลาง
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน	3.55	0.93	มาก
4	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยและดึงศักยภาพน้อย	3.45	0.99	ปานกลาง
5	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.42	0.98	ปานกลาง
รวม		3.50	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.42$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านความสมัครสมานสามัคคี รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.62	0.99	มาก
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความต้องการคงอยู่ในองค์กร	3.47	0.95	ปานกลาง
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.43	0.88	ปานกลาง
4	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเคารพซึ่งกันและกัน	3.32	0.97	ปานกลาง
5	พนักงานในหน่วยงานของท่านให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่านทำงานบกพร่อง	3.29	1.07	ปานกลาง
รวม		3.43	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสมัครสมานสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความต้องการคงอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 3.47$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานในหน่วยงานของท่านให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่านทำงานบกพร่อง ($\bar{X} = 3.29$) มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=253)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนรวม	3.59	0.70	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.57	0.61	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.49	0.62	ปานกลาง
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.58	0.68	มาก
รวม		3.56	0.57	มาก

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.58$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.57$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้าน
วัฒนธรรมส่วนรวม รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	3.77	0.79	มาก
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากร เลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	3.62	0.91	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่าง กว้างขวาง	3.70	0.93	มาก
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	3.45	1.01	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพ บุคลากรทุกระดับ	3.41	1.01	ปานกลาง
รวม		3.59	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
เขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน
เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.77$) มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.70$) มีวัฒนธรรมองค์การ
อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนา
สมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.41$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้าน
วัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือ ค่านิยมรวมอย่างชัดเจน	3.59	0.76	มาก
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	3.66	0.84	มาก
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและ ประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	3.61	0.88	มาก
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบริหาร จัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	3.55	0.88	มาก
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณา การการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.48	1.02	ปานกลาง
รวม		3.57	0.61	มาก

จากตาราง 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน
มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.66$) มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและ
ประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.61$) มีวัฒนธรรมองค์การ
อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน
มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.48$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	3.60	0.94	มาก
2	หน่วยงานของท่านมักนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	3.46	0.90	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	3.55	0.92	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.32	0.99	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น	3.51	0.80	ปานกลาง
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.87	มาก
รวม		3.49	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.55$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.32$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้าน
วัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	3.73	0.86	มาก
2	ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.60	0.80	มาก
3	หน่วยงานของท่านสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	3.53	0.90	มาก
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.49	0.95	ปานกลาง
รวม		3.58	0.68	มาก

จากตาราง 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน กำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 14-20

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการให้บริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม
จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=253)

ด้าน ที่	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.71	0.68	มาก
2	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.54	0.66	มาก
3	ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความ สงบเรียบร้อย	3.59	0.80	มาก
4	ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชย กรรมและการท่องเที่ยว	3.45	0.62	ปานกลาง
5	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.60	0.82	มาก
6	ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.65	0.59	มาก
รวม		3.58	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง
พื้นฐาน ($\bar{X}=3.71$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=3.65$) มีประสิทธิผล
อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

($\bar{X} = 3.60$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.59$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.54$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.45$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานมีการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวก ปลดภัย ในการใช้สัญจรไปมา	3.89	0.80	มาก
2	หน่วยงานมีการจัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคแก่ประชาชน	3.68	0.92	มาก
3	หน่วยงานมีการจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ และมีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน	3.73	0.89	มาก
4	หน่วยงานมีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทั่วถึง มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสมาเสมอ	3.59	0.99	มาก
5	หน่วยงานมีการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขัง	3.74	0.81	มาก
6	หน่วยงานมีการจัดการฝึกซ้อมแผนเฝ้าระวังและป้องกันอัคคีภัย	3.63	0.97	มาก
รวม		3.71	0.68	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการก่อสร้างและ

บำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวก ปลอดภัย ในการใช้สัญจรไปมา ($\bar{X}=3.89$)
 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ($\bar{X}=3.74$)
 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทั่วถึง
 มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสมาเสมอ ($\bar{X}=3.59$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการให้บริการ
 สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม
 จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี	3.67	0.99	มาก
2	การสนับสนุน และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ การ สร้างและขยายเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.94	มาก
3	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ	3.52	0.94	มาก
4	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้พิการและด้อย โอกาส	3.63	0.93	มาก
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้ป่วยเอดส์	3.53	0.96	มาก
6	การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	3.46	0.95	ปานกลาง
7	การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย	3.46	0.97	ปานกลาง
8	การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ และนอกระบบของเยาวชน และวัยทำงานที่ขาด โอกาส	3.47	1.09	ปานกลาง
รวม		3.54	0.66	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี โอกาส ($\bar{X}=3.67$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้พิการ และด้อยโอกาส ($\bar{X}=3.63$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย ($\bar{X}=3.46$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการให้บริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
รายชื่อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การดำเนินกิจกรรมป้องกันและให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ	3.87	0.86	มาก
2	การส่งเสริมสนับสนุนและป้องกันปัญหา ยาเสพติด และลดอัตราการติดยาเสพติดในชุมชน	3.50	0.97	ปานกลาง
3	การดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่	3.55	0.99	มาก
4	การอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	3.52	1.01	มาก
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร. เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.51	1.08	มาก
รวม		3.59	0.80	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินกิจกรรมป้องกันและให้การช่วยเหลือ

ผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.87$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.55$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนและป้องกันปัญหา ยาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในชุมชน ($\bar{X} = 3.50$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการให้บริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ
การท่องเที่ยว รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน	3.57	1.03	มาก
2	การกำหนดแผนการลงทุนภาคเกษตรกรรมที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน	3.44	1.02	ปานกลาง
3	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับประชาชน	3.44	0.95	ปานกลาง
4	การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	3.31	0.98	ปานกลาง
5	การดำเนินการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ	3.59	0.82	มาก
6	การส่งเสริมสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	3.38	0.98	ปานกลาง
7	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	3.43	1.08	ปานกลาง
รวม		3.45	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ($\bar{X} = 3.59$) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ($\bar{X} = 3.57$) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.31$) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรักษาความสะอาดและจัดระเบียบในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	3.73	1.01	มาก
2	การรณรงค์ให้ประชาชนลดอัตราการสร้างขยะมูลฝอย	3.61	0.94	มาก
3	การจัดสถานที่กำจัดขยะและหรือมีสถานที่ฝังกลบขยะมูลฝอยที่เหมาะสม	3.60	1.06	มาก
4	การจัดกิจกรรมการรณรงค์การปลูกต้นไม้ การดูแลรักษา เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่	3.56	1.03	มาก
5	การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.53	1.03	มาก
รวม		3.60	0.82	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรักษาความสะอาดและจัดระเบียบในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ การรณรงค์ให้ประชาชนลดอัตราการสร้างขยะมูลฝอย ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานประเพณีประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.72	มาก
2	การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญทางศาสนา	3.66	0.80	มาก
3	การส่งเสริมอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.66	0.87	มาก
4	การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม และศีลธรรมอันดีของครอบครัวและชุมชน	3.55	0.95	มาก
5	การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น	3.45	0.98	ปานกลาง
รวม		3.65	0.59	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานประเพณีประจำปีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญทางศาสนา ($\bar{X} = 3.66$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.45$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21-23

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552, หน้า 72)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผล
การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม
จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	HEA ₁	HEA ₂	HEA ₃	HEA ₄	HEA ₅	THEA	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	TCUL	EFF ₁	EFF ₂	EFF ₃	EFF ₄	EFF ₅	EFF ₆	TEFF
Mean	3.46	3.49	3.41	3.50	3.43	3.46	3.59	3.57	3.49	3.58	3.56	3.71	3.54	3.59	3.45	3.60	3.65	3.58
HEA ₁	1	.670**	.606**	.708**	.649**	.641**	.544**	.595**	.598**	.518**	.648**	.200**	.426**	.234**	.522**	.133*	.332**	.386**
HEA ₂		1	.685**	.660**	.621**	.657**	.545**	.515**	.600**	.508**	.626**	.220**	.438**	.254**	.555**	.147*	.281**	.400**
HEA ₃			1	.649**	.561**	.635**	.482**	.451**	.458**	.466**	.532**	.159*	.393**	.183**	.535**	.137*	.263**	.353**
HEA ₄				1	.677**	.670**	.451**	.556**	.521**	.469**	.572**	.217**	.403**	.195**	.607**	.080	.247**	.371**
HEA ₅					1	.634**	.595**	.590**	.605**	.544**	.672**	.299**	.479**	.275**	.667**	.214**	.338**	.477**
THEA						1	.617**	.635**	.654**	.591**	.718**	.259**	.506**	.269**	.684**	.170**	.343**	.470**
CUL ₁							1	.696**	.664**	.714**	.685**	.482**	.638**	.392**	.577**	.416**	.492**	.623**
CUL ₂								1	.688**	.628**	.661**	.496**	.611**	.406**	.595**	.373**	.471**	.614**
CUL ₃									1	.692**	.684**	.438**	.662**	.354**	.559**	.336**	.461**	.589**
CUL ₄										1	.655**	.453**	.657**	.325**	.537**	.336**	.434**	.577**
TCUL											1	.535**	.736**	.424**	.651**	.420**	.534**	.689**
EFF ₁												1	.634**	.687**	.513**	.667**	.547**	.632**
EFF ₂													1	.590**	.686**	.604**	.617**	.668**
EFF ₃														1	.567**	.646**	.582**	.631**
EFF ₄															1	.408**	.552**	.775**
EFF ₅																1	.528**	.791**
EFF ₆																	1	.761**
TEFF																		1

จากตาราง 21 พบว่า สุขภาพองค์การ โดยภาพรวม (THEA) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.470$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.689$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) กับสุขภาพองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย (HEA₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.386$)
2. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า (HEA₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.400$)
3. ด้านการมีขวัญกำลังใจ (HEA₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.353$)
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (HEA₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.671$)
5. ด้านความสมัครสมานสามัคคี (HEA₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.477$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) กับวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมส่วนรวม (CUL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.623$)

2. วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.614$)

3. วัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.589$)

4. วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.577$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า สุขภาพองค์การ โดยภาพรวม (THEA) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.470$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.689$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของสุขภาพองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสุขภาพองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผล
การบริหารจัดการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.006	.193		10.404	.000
ความชัดเจนของเป้าหมาย (HEA ₁)	.057	.075	.066	.760	.448
การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า (HEA ₂)	.106	.077	.121	1.376	.170
การมีขวัญกำลังใจ (HEA ₃)	.040	.064	.051	.617	.538
ความสามารถในการแก้ปัญหา (HEA ₄)	.020	.080	.023	.257	.797
ความสมัคสมานสามัคคี (HEA ₅)	.276	.065	.347	4.260	.000***

R=.499, R²=.249, R^{2Ad}=.233, F=16.336, Sig=.000**

จากตาราง 22 พบว่า ของสุขภาพองค์การ ด้านความสมัคสมานสามัคคี (HEA₅) (β =.347) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิผลการจัดการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 23.30 (R^{2Ad}=.233) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.006 + .057(HEA_1) + .106(HEA_2) + .040(HEA_3) + .020(HEA_4) + .276^{***}(HEA_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .066(HEA_1) + .121(HEA_2) + .051(HEA_3) + .023(HEA_4) + .347^{***}(HEA_5)$$

ส่วนสุขภาพองค์การ ด้านอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	T	P-value
(Constant)	1.173	.165		7.119	.000
วัฒนธรรมส่วนรวม (CUL ₁)	.199	.059	.251	3.369	.001**
วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	.222	.064	.245	3.453	.001**
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	.147	.065	.164	2.268	.024*
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	.108	.060	.131	1.805	.072

R=.692. R²=.478, R^{2Ad}=.470, F=56.874, Sig=.000**

จากตาราง 23 พบว่า ของวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม (CUL₁) (β =.251) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CUL₂) (β =.245) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว (CUL₃) (β =.164) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.00 (R^{2Ad}=.470) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.173 + .199^{**}(CUL_1) + .222^{**}(CUL_2) + .147^{*}(CUL_3) + .108(CUL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .251^{**}(CUL_1) + .245^{**}(CUL_2) + .164^{*}(CUL_3) + .131(CUL_4)$$

ส่วนวัฒนธรรมพันธุกิจ (CUL_d) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานสุขภาพองค์การ
และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สุขภาพองค์การ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
สุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
สุขภาพองค์การ ด้านการมีขวัญกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
สุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน
2. สุขภาพองค์การ ความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างมีคุณค่า ด้านการมีขวัญกำลังใจ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน
3. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน
4. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.36 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.06 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 60.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.43 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.85 และทำงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44

2. สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.41$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.64$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.56$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.30$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ ($\bar{X} = 3.69$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน ($\bar{X} = 3.40$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการมีขวัญกำลังใจ มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.41$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.32$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่าน มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.42$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความสมัครสมานสามัคคี มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความต้องการคงอยู่ในองค์การ ($\bar{X} = 3.47$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานในหน่วยงานของท่านให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่านทำงานบกพร่อง ($\bar{X} = 3.29$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

3. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.58$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.57$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมส่วนรวม มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.77$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.70$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.41$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

3.2 วัฒนธรรมเอกภาพ มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.66$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านแสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.61$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.48$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

3.3 วัฒนธรรมปรับตัว มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.55$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.32$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

3.4 วัฒนธรรมพันธกิจ มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.60$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.71$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.65$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.60$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.59$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.54$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.45$) มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวก

ปลอดภัย ในการใช้สัญจรไปมา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงาน มีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทั่วถึงมีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสมาเสมอ ($\bar{X} = 3.59$)

4.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี โอกาส ($\bar{X} = 3.67$) มีประสิทธิผลในระดับมาก รองลงมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้พิการและด้อยโอกาส ($\bar{X} = 3.63$) มีประสิทธิผล ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.46$) มีประสิทธิผลในระดับ ปานกลาง

4.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การดำเนินกิจกรรมป้องกันและให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.87$) มีประสิทธิผลในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.55$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนและ ป้องกันปัญหา ยาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในชุมชน ($\bar{X} = 3.50$) มีประสิทธิผล ในระดับปานกลาง

4.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ($\bar{X} = 3.59$) มีประสิทธิผลในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ($\bar{X} = 3.57$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.31$) มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

4.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรักษาความสะอาด และจัดระเบียบในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ

การรณรงค์ให้ประชาชนลดอัตราการสร้างขยะมูลฝอย ($\bar{X}=3.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.53$)

4.6 ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานประเพณีประจำปีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.95$) มีประสิทธิผลในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญทางศาสนา ($\bar{X}=3.66$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ($\bar{X}=3.45$) มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\beta=.347$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 23.30 ($R^{2Ad}=.233$) ส่วนสุขภาพองค์การ ด้านอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5.2 วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.251$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.245$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.164$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.00 ($R^{2Ad}=.470$) ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ

(CUL₄) ไม่มีสิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับคุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.42$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.55$) มีสุขภาพองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.41$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.32$) มีสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย ที่สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า เป็นองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (Unhealthy Organization) (Foryer and

Well, 1971 อ้างถึงใน ฐิติพัฒน์ บุญมา, 2552) ซึ่งองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะมีลักษณะที่สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ไม่เอื้ออำนวย ในการส่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเข้มงวดเกินไปหรือไม่ใส่ใจในการทำงาน องค์การไม่มีความเจริญก้าวหน้า ผลผลิตของการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันเกิดจากปัญหาการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้น ได้แก่ 1) ปัญหา ผู้บริหารมีอำนาจมากเกินไป (Tremendous) มากจนข้าราชการต้องยอม มิเช่นนั้นจะเสีย สิทธิเจริญก้าวหน้า เช่น อำนาจการบริหารงานบุคคล งานพัสดุ การตัดสินใจอยู่ที่นายก คนเดียว เห็นว่าการบริหารงานบุคคลควรเป็นอำนาจของปลัดท้องถิ่นช่วยกันกรอง ตรวจสอบตามระเบียบฯ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หลายแห่งบุตรหลานผู้บริหารท้องถิ่น เต็มสำนักงานการสั่งการบังคับบัญชาไม่มีวินัยสั่งการยาก บริหารงานคนล้นเกินงาน แต่งานจริงก็ยังขาดอยู่ เพราะเขาคนไม่ตรงงานมาอัดไว้เกิน เป็นปัญหาในแต่ละท้องถิ่น ไม่เหมือนกัน 2) ขาดความยุติธรรมตามระบบคุณธรรมมากที่สุด ขาดความก้าวหน้าในสาย งาน ขาดการ “เติบโตตามสายงานอาชีพ” (Career Path) ความก้าวหน้าในสายงาน ไม่มีอยู่จริง ย้ายยาก ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ มีการเลือกปฏิบัติ ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานต้องเป็นกลางอย่าลำเอียง ปัญหาข้าราชการที่ไม่สนองนโยบาย โดนกลั่นแกล้ง ถูกแปกชั้น ไม่เลื่อนระดับ ไม่ให้กำหนดกรอบตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญ การพิเศษ ชำนาญงาน อาวุโส เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานดีเพียงใดก็ถูกตำหนิ แม้พยายาม อุดหนุนเพื่อให้การเลือกตั้งผ่านไปได้นายกคนใหม่อาจจะดีขึ้น แต่ก็ได้แต่เฝ้ารอการเลือกตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะมีขึ้นอีกนาน สุดท้ายก็ต้องย้ายหนี ชำนาญการก็ไม่ได้ทำ เพราะย้ายไปตำแหน่งที่ไม่เกื้อกูล ข้าราชการสายงานผู้บริหาร ปลัด ผู้อำนวยการกอง เป็นคนของนักการเมือง ข้าราชการสายปฏิบัติอยู่ยาก 3) ขาดบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น ผู้อำนวยการกอง พัสตุ ช่าง จัดเก็บรายได้ฯ มิไม่ครบ บริบทของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานจ้าง บางรายยังไม่เข้าใจข้อมูลหมายและหน้าที่ของตนเอง ยังมีระบบ เส้นสายอุปถัมภ์เด็กฝาก หรือได้ตำแหน่งแต่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ (ไม่ทำงาน) การขาดบุคลากรเฉพาะทางนายช่างโยธาควรสรรหาตัวที่ดีที่สุด ขาดอัตราตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างนานมาก การชะลอสอบยิ่งยาวนาน ควรให้มีโอนย้ายก่อน (ปลดล็อก ตำแหน่ง) ปัญหาบุคลากรส่วนเกิน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกินจำเป็น เพราะการกำหนดกรอบ โครงสร้างที่ไม่สมดุล เช่น พนักงานจ้างหรือลูกจ้าง (เหมาบริหาร) 4) ปัญหาสมรรถนะ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ เช่น สมรรถนะต่ำ ทำงานไม่เป็น ทำเฉพาะเรื่องเอาหน้า

ออกอีเวนต์ หาผลประโยชน์ส่วนตน นิยมทุจริต คนล้นงาน เจ้าหน้าที่เข้าขามเย็นขามหลายคนขึ้นมา ขาดขวัญกำลังใจ นายช่างเป็นผู้รับเหมา ไม่มีวินัย ชู้สาว มาสาย ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ในสายงานผู้บริหารฝ่ายประจำ เป็นเจ้าที่อยู๋โยงนานเกินไป ผูกขาด อิทธิพล รากงอก ฯลฯ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.58$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.57$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.49$) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งคณะผู้บริหารรวมถึงปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่จะปลูกฝังค่านิยมให้พนักงานมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชันในการปฏิบัติราชการ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พัฒนาองค์การและชุมชนตั้งแต่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการของตนเพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมรับฟังการประชุมสภา นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารจัดการองค์การ พนักงานทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนันทน์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรอนันต์ แสนศรี (2563) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สือกลาง (2563) ได้ทำการวิจัย จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรหม (2564) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.71$) มีประสิทธิผลในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.65$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.60$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.59$) มีประสิทธิผลในระดับมาก ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.54$) มีประสิทธิผล

ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.45$) มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดและจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อมจากภายนอก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าแผนมีการบริหารที่เหมาะสม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและมีความเป็นทางการ มีการทำงานและควบคุมตามสายการบังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจและทำงานได้อย่างอิสระ แต่ยังยึดกฎ ระเบียบเป็นสำคัญ การดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้โดยการแปลงงบประมาณ คน และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์การ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนนโยบายจนถึงการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ทุกแห่งเห็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนมีความสำคัญต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เนื่องจากเป็นความสามารถหลักที่สอดคล้องกับการดำเนินภารกิจในการจัดทำและส่งเสริมอบบริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และจะส่งผลโดยตรงต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันเพื่อพัฒนาการปรับปรุงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ทันสมัย และมีระบบที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะ และเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต

อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐกิจ หิมะคุณ (2557)

ได้ทำการวิจัย การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ผลการวิจัย พบว่าการบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ย เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด

ดังนี้ 1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ค่าเฉลี่ย

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) 2) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) 3) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ย

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) 4) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากร

ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) 5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย

ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) 6) ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ

ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

และ 7) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ย

ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมมาภรณ์

ศรีเคลือบ (2559) ได้ทำการวิจัย การบริการสาธารณะของเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาล

ตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชน

มีความคิดเห็นว่าการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย

จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ และด้านงานให้บริการ ตามลำดับ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ โกเสก กุดตุ้ม (2563) ที่ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของการบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนน้ำอูน จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการ

สาธารณะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ

เชตนคร (2563) อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพ

ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม พบว่า

ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวม ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.68) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พรหมไทย (2563) ธรรมาภิบาลที่มีผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$)

4. ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของสุขภาพองค์การที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\beta=.347$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 23.30 ($R^{2Ad}=.233$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สุขภาพองค์การมีความสำคัญต่อองค์การและเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การ สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์การมีสุขภาพสมบูรณ์ ทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจจากสังคมหรือผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดการเชื่อถือและการยอมรับเกิดขึ้น ช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืน สมาชิกในองค์การก็也将มีความสุขส่งผลให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดี ย่อมทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีก็ย่อมทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารประสบความสำเร็จองค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน และสานสัมพันธ์กันดี และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง ซึ่ง Hoy & Forsyth (1986, p. 156) ได้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้อย่างน่าสนใจว่าเป็นภาวะการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ

ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน โดยที่สุขภาพองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย โดยที่องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การใดสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 394–395) ที่ว่าองค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้ว องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ยัญระสิริ (2559) ได้ทำการวิจัย สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภาการศึกษาไทย พบว่า สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของ สภาการศึกษาไทย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช สุริวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรรายด้าน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในภาพรวม พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในทางบวก ระหว่าง .046–.383 โดยสุขภาพองค์การด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่าสุขภาพองค์การด้านอื่น ๆ

ส่วนสุขภาพองค์การ ด้านอื่น ๆ อันได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา การมีขวัญกำลังใจ ความชัดเจนของเป้าหมาย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

มีความเข้าใจชัดเจน และยอมรับเป้าหมายขององค์การตามแผนงานอยู่แล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรบุคลากรได้ตรงลักษณะงานที่องค์การต้องการ นอกจากนั้นผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานบางส่วน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดความร่วมมือกันในการทำงานขาดความสามัคคี เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ ทำให้เกิดความตึงเครียดในหน่วยงานและการทำงาน พนักงานบางส่วนท้อแท้ไม่มั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ บางครั้งขาดความเต็มใจที่ได้ร่วมงานกับบุคคลอื่น ทำให้ขาดความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน เป้าหมายขององค์การบางแห่งไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์การ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.251$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.245$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.164$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.00 ($R^{2Ad}=.470$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แบบวัฒนธรรมองค์การก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกันองค์การใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำมาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจพบว่า คนในองค์การขาดพลังในการขับเคลื่อนในการทำงานขาดความสามัคคีไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหนึ่งวัฒนธรรมที่อ่อนแอและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้องค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน

องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์การธุรกิจ เหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์การเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงาน” ขององค์การ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรอนันต์ แสนศรี (2563) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมส่วนรวม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครอง อำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด (β เท่ากับ .873) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (β เท่ากับ .360) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 68.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) โดยปัจจัย เชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการวิจัย วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.88) ทั้งยังพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดาแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธิ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการกำหนดเป้าประสงค์ ทิศทางยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาประจำปีที่ชัดเจนอยู่แล้ว รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีขวัญกำลังใจ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและปลุกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจที่ได้ร่วมงานกับบุคคลอื่นให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และด้านความสมัครสมานสามัคคี โดยการปลุกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่านทำงานบกพร่อง และมีความเคารพซึ่งกันและกัน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมปรับตัว โดยการส่งเสริม

และปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน และวัฒนธรรมเอกภาพ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน และให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ควรเน้นการพัฒนาประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการส่งเสริมสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ และนอกระบบของเยาวชน และวัยทำงานที่ขาดโอกาสมากที่สุด

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลาคัน ศรประสิทธิ์. (2553). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลลักษณ์ ธนันทเมธิ. (2558). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงาน)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2551). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงาน)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กระทรวงมหาดไทย. (2551). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อารักษ์กานดินแดน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- โกเสก กุดตุ้ม. (2563). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ศิริภัณฑ์.
- ชาญณรงค์ เศวตารณ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูชัย สมितिไกร (2554). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและ*
ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์
- ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2555). *นโยบายสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์
 และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัมมาภรณ์ ศรีเคลือบ. (2559). *การบริการสาธารณะของเทศบาล ศึกษากรณีเทศบาล*
ตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ รม.ม.
 นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ธาดา ศูนย์จันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์*
ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะ
ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ สช.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช สุริวงศ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพ*
ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- นพพล ไชยสุระ. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ*
และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป ศรีราม. (2554). *หลักการบริหารท้องถิ่น หน่วยที่ 3*. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม*
กับวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2561). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การ วิเคราะห์. วารสารร่วมพฤษ ปีที่ : 30 ฉบับที่ : 1 เลขหน้า : 89-116.*
- พรรณปพร สือกกลาง. (2563). *จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรอนันต์ แสนศรี. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2554). *สุขภาพองค์การของ โรงเรียนนานาชาติวัดภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศษ.ม. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรณ์ มหานนท์. (2557). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภูริพัฒน์ บุญมา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- รสคนธ์ รัตน์เสริมพงศ์.(2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- รัฐกิจ หิมะคุณ. (2557). *การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (อบต.)*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคส์พับลิเคชั่น.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2553) *แนวคิดกับประสิทธิผลและประสิทธิผล ขององค์กรในการประมวลสาระชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 11*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ม.ป.ป.
- วรวิมล กิจสิริศาล. (2553). *วัฒนธรรมองค์การที่ปรึกษาออกแบบรถไฟฟ้าของ รฟม. : โครงการรถไฟฟ้า สายสีน้ำเงินส่วนต่อขยาย (Organizational culture of MRTA. design consultant : blueline extension project)*. รายงานการวิจัย สาขาวิชาการ จัดการโครงการก่อสร้าง. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วนิดา พรหมไทย. (2563). *ธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับ ความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อาเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. รายงานการวิจัยสมาคมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ภาคเหนือ. กรุงเทพฯ: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).

- วัชรินทร์ พันธก้อง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี.
- วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ ยืนฐะสิริ. (2559). สุขภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสมาคมฯ ไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา ดำรงราษฎร์. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส เจริญการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- ศิริพงศ์ พงษ์พิทักษ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ฮาชนพรีนติ้ง.
- คุณชัย ยาวะประภาษ. (2550). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยณี อุเลี่ยนยาง. (2559). สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามบริบทวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรชาติ เขตนคร. (2563). อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สวนันท์ ชัยวร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สอนทะลิต แก้ววิเสด. (2561). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปี 2563*. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์กร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนวย บุญรัตน์โมตรี. (2558). “แนวคิดการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองท้องถิ่น” *วารสารการเมืองและการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2558 – กุมภาพันธ์ 2559, หน้า 25–37.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy Of Management.
- Cameron, K. S. & Ettington, D. R. (1988). The conceptual foundations of organizational culture. In *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. (pp. 356 – 396). New York: Agathon.
- Cameron, S.K., and Quinn, E. R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing value framework*. New York: Addison–Wesley.
- Campbell, R.F. et al. (1977) . “ *On the Nature of Organizational Effectiveness*” in *New purpositives on Organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco: Jassay Bass.

- Chatman and Caldwell. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459–484.
- Clark, E. and M.Fairman. (1998) “Organization Health: A Significant Force in Planned Change.” *NASSP-BULLETIN* 67.
- Daft, R.L. (2001). *Organization theory and design*. (7thed.). Ohio: South-western College Publishing.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York:John Wiley Publisher.
- Denison, D. R., Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, vol 5, p.1–21.
- Denison and Mishra. (1995). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world ? *Advances in GlobalLeadership*, 3, 205–227.
- Dive, B. (2004). THE HEALTHY ORGANIZATION: A Revolutionary Appraoch to People & Management 2nd ed .VA.: KOGAN PAGE, London and Sterling: 2–3, 78–246.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Foryer J.R. and Well R. (1971). *Managing with People: A Manager’s Handbook of Organization Development Methods*. Massachusetts: Addison–Wesley Publishing Co.
- Gardon, Judith, R. (1999). *Organization behavior: A diagnostic approach*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Gibson, and Other, (1982). *Organizational: Behavior,Structure, Process ; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopasky (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). Boston: McGraw–Hill.
- Gutknecht, D. (1982). *Conceptualizing culture in organizational theory*. California: Sociologist.
- Hellrigel, D., and Slocum, J.W. (1982). *Management*. (3rded.). Californai: Addison–Wedsley.
- Hellriegel, Sloc and Woodman. (1995). *Organizational Behavior*. 6th ed. Australia: Thomson/South–Western.
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and Organizational: Software of the Mind*. London: McGraw–Hill.
- Hoy , W.K. and Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*, 21 (2):121–122.
- Hoy, Wayne K. and Forsyth P. B. (1986). *Effective Supervision: Theory into Practice*. New York: Random House.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (2thed.) Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- Hoy and Miskel, (2013). Educational administration: Theory research and practice. *Recherche*, 67, 02.
- Hoy, Wayne K. and Feldman. (2000). “Organizational Health : The Concept and its Measure,” *Journal of Research and Development in Education*, 20, (2000) : 30–37.
- Hoy and Others (2002) *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. McGraw–Hill: International Editon.
- Jack C. Plano and Others. (1973). *Political Science Dictionary*. Illinois: The Dry Press.
- Kim, S.; Lee, J. and Yu, K. 2004. Corporate culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 19 (4): 340–359.
- LE LONG. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อสุขภาพองค์กรของวิทยาลัย*

การแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้งปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Local Government Studies. (2007). *Transformational Government*. The Role of Information Technology in Delivering Citizen –Centric Local Public Services.
- Lund, D. B. (2003). "Organizational culture and job satisfaction." *Journal of business and Industrial marketing*. 18, 3, 219–236.
- Lyden, J. A. and Klingele, W. E. (2000). *Supervising Organizational Health*. *Supervision*. 61(2):3–6.
- Mile, Matthew B. (1959) "*Planned Change and Organization Health: Fingere and Ground*. "Educational Administration and the Behavioral Science: A systems Perspctip. Boston: Allyn and Bacon.
- Mile, Matthew B. (1973) "*Planned Change and Organization Health: Fingere and Ground*. "Educational Administration and the Behavioral Science: A systems Perspctip. Boston: Allyn and Bacon.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. W. (1991). "People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal*. 34, 487–516.
- Patty, M. M. et al., 1995. Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance. *Psychological Reports*. 76: 483–492.
- Quinn, R.E. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performances*. San Francisco: Josseybass.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367–377.

- Robbins, Stephen P. (1990). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Rothbard, N. P. (2015). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Scott B. Parry. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seashore and Yuchtman quoting Hall. (1991). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891–903.
- Schien, E. H. (2004). *Organization culture and leadership*. (3rded.) . California: Jassey–Bass Inc.
- Slocum, J. W., and Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior*. (13th ed.). Mason, OH: South–Western Cengage Learning.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Syahputra, Z. (2014). Influence of locus of control and organizational commitment on Job satisfaction moderated by organizational culture and its impact on job performance (Study of employee’s Aceh local government). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(17), 104–110.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Yuchtman, Ephraim and Seachore, Stanley E. (1991). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891–903.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๑



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญจิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๑

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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

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

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๑

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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายผดุงเกียรติ ทองภู

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

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๑

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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา กุลอ๊ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๑



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวนกร รัตนสีหา

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

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



COA NO. ๑๕๘/๒๕๖๔
IEC NO. HE ๖๔-๑๔๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
(Influence of Organizational Health And Organizational Culture Affecting on the Effectiveness of Public Services of Local Government Organizations in the Area of Phanna Nikhom Sakon Nakhon)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายรัฐพล สุขประเสริฐ
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๑๕๔



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

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ท้องถิ่นอำเภอพังโคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมมิกมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายรัฐพล สุขประเสริฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายรัฐพล สุขประเสริฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๘๑๐ ๘๓๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายผดุงเกียรติ ทองภู ทองถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
4. ว่าที่ ร.ต.วัฒนา กุลอ๊ก ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
5. นายวนกร รัตนสีหา ปลัดเทศบาลตำบลพอกน้อย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผล
การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายรัฐพล สุขประเสริฐ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง 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. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

5. ตำแหน่ง

- ☐ ข้าราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ
☐ พนักงานจ้างทั่วไป

6. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

ระบุ.....

**ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรณานิคม จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในหน่วยงานของท่าน ว่า มีสุขภาพองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับสุขภาพองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มาก ที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปาน กลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อย ที่สุด)
ความชัดเจนของเป้าหมาย						
1	บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ					
2	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับความเป็นจริง					
3	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ					
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า						
1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ					
2	หน่วยงานของท่านกำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ					
3	ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน					
การมีขวัญกำลังใจ						
1	ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร					
2	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์การ					
3	ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์การ					
4	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
5	ท่านเต็มใจที่ได้อบรมงานกับบุคคลอื่นให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสามารถในการแก้ปัญหา						
1	ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร					
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน					
4	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยและตั้งเครียดน้อย					
5	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
ความสมัครสมานสามัคคี						
1	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความต้องการคงอยู่ในองค์กร					
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
5	พนักงานในหน่วยงานของท่านให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่านทำงานบกพร่อง					

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต

อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของท่าน ว่ามีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมสวนรวม						
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ					
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย					
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง					
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม					
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือ ค่านิยมรวมอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนด ข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง					
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือ และประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ					
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	หน่วยงานของท่านปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2	หน่วยงานของท่านมักนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน					
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จาก ประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมปรับตัว (ต่อ)						
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น					
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	หน่วยงานของท่านสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต					
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน					

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะของ
หน่วยงานของท่าน ว่ามีประสิทธิภาพให้บริการ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะ ดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มาก ที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปาน กลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อย ที่สุด)
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน						
1	หน่วยงานมีการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน เพื่ออำนวยความสะดวก ปลอดภัย ในการใช้ สัญจรไปมา					
2	หน่วยงานมีการจัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อการ อุปโภคบริโภคแก่ประชาชน					
3	หน่วยงานมีการจัดการแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร อย่างเพียงพอ และมีการขุดลอก แหล่งน้ำที่ตื้นเขิน					
4	หน่วยงานมีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง ทั่วถึง มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา สม่ำเสมอ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ)						
5	หน่วยงานมีการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง					
6	หน่วยงานมีการจัดการฝึกซ้อมแผนเฝ้าระวังและป้องกันอัคคีภัย					
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต						
1	การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี					
2	การสนับสนุน และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ การสร้างและขยายเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
3	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ					
4	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้พิการ และด้อยโอกาส					
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้ป่วยเอดส์					
6	การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
7	การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย					
8	การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบของเยาวชน และวัยทำงานที่ขาดโอกาส					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย						
1	การดำเนินกิจกรรมป้องกันและให้การ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ					
2	การส่งเสริมสนับสนุนและป้องกันปัญหา ยา เสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดใน ชุมชน					
3	การดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนใน พื้นที่					
4	การอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน					
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร. เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน					
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว						
1	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยวในชุมชน					
2	การกำหนดแผนการลงทุนภาคเกษตรกรรมที่ ปลอดภัยได้มาตรฐาน					
3	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการ สร้างรายได้ให้กับประชาชน					
4	การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว (ต่อ)						
5	การดำเนินการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มออม ทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ					
6	การส่งเสริมสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)					
7	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชน ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						
1	การรักษาความสะอาดและจัดระเบียบในการ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล					
2	การรณรงค์ให้ประชาชนลดอัตราการ สร้างขยะมูลฝอย					
3	การจัดสถานที่กำจัดขยะและหรือมีสถานที่ ฝังกลบขยะมูลฝอยที่เหมาะสม					
4	การจัดกิจกรรมการรณรงค์การปลูกต้นไม้ การดูแลรักษา เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่					
5	การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึง ความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น						
1	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม งานประเพณีประจำปีอย่างต่อเนื่อง					
2	การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญทางศาสนา					
3	การส่งเสริมอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญา ท้องถิ่น					
4	การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม และ ศีลธรรมอันดีของครอบครัวและชุมชน					
5	การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและ ประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่น					

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหม
นิคม จังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

[illegible]

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิภาพ

การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร	.929	ใช้ได้
	1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย	.799	ใช้ได้
	1.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	.847	ใช้ได้
	1.3 การมีขวัญกำลังใจ	.759	ใช้ได้
	1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา	.884	ใช้ได้
	1.5 ความสมัครสมานสามัคคี	.718	ใช้ได้
2.	วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร	.920	ใช้ได้
	2.1 วัฒนธรรมส่วนรวม	.848	ใช้ได้
	2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.762	ใช้ได้
	2.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.769	ใช้ได้
	2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.976	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3.	ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	.849	ใช้ได้
	3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	.737	ใช้ได้
	3.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	.771	ใช้ได้
	3.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	.796	
	2.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	.788	ใช้ได้
	2.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	.915	ใช้ได้
	2.6 ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนาจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	.776	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.943	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผล

การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ

พรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ความชัดเจนของเป้าหมาย		ค่าอำนาจจำแนก
1	บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.404
2	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับความเป็นจริง	.458
3	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ	.555
4	เป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	.456
การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ	.432
2	หน่วยงานของท่านกำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ	.563
3	ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม	.555
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน	.362
5	ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานประจำวัน	.443

การมีขวัญกำลังใจ		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร	.373
2	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กร	.649
3	ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	.396
4	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่	.392
5	ท่านเต็มใจที่ไ้ร่วมงานกับบุคคลอื่นในองค์กรมีความ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	.780
ความสามารถในการแก้ปัญหา		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บริหารของท่านสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	.803
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ องค์กร	.776
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหาร่วมกัน	.680
4	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาได้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยและตั้งเครียดน้อย	.566
5	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่าน ร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	.659
ความสมัครสมานสามัคคี		ค่าอำนาจจำแนก
1	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน	.832
2	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความต้องการคงอยู่ในองค์กร	.689
3	ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานของท่าน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.789
4	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเคารพซึ่งกันและกัน	.376
5	พนักงานในหน่วยงานของท่านให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางท่าน ทำงานบกพร่อง	.435

**ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรณานิคม จังหวัดสกลนคร**

วัฒนธรรมสวนรวม		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	.406
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	.419
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	.531
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.526
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ	.756
วัฒนธรรมเอกภาพ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมรวมอย่างชัดเจน	.623
2	หน่วยงานของท่าน มีการร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	.362
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	.362
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.436
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	.438

วัฒนธรรมปรับตัว		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.400
2	หน่วยงานของท่านมักนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	.437
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.569
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	.435
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น	.815
6	หน่วยงานของท่านนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	.837
วัฒนธรรมพันธกิจ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	.780
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.762
3	หน่วยงานของท่านสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	.787
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	.814

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร**

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานมีการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวก ปลอดภัย ในการใช้สัญจรไปมา	.843
2	หน่วยงานมีการจัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคแก่ประชาชน	.894
3	หน่วยงานมีการจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอ และมีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน	.449
4	หน่วยงานมีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทั่วถึง มีการซ่อมแซม และบำรุงรักษาสมาเสมอ	.417
5	หน่วยงานมีการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง	.410
6	หน่วยงานมีการจัดการฝึกซ้อมแผนเฝ้าระวังและป้องกันอัคคีภัย	.459
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต		ค่าอำนาจจำแนก
1	การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี	.452
2	การสนับสนุน และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ การสร้างและขยายเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	.440
3	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ	.394
4	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้พิการและด้อยโอกาส	.431
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้ป่วยเอดส์	.369
6	การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	.426
7	การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬา ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/ออกกำลังกาย	.409
8	การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบของเยาวชน และวัยทำงานที่ขาดโอกาส	.400

ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษา ความสงบเรียบร้อย		ค่าอำนาจจำแนก
1	การดำเนินกิจกรรมป้องกันและให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ	.418
2	การส่งเสริมสนับสนุนและป้องกันปัญหา ยาเสพติดและลดอัตรา การติดยาเสพติดในชุมชน	.40
3	การดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยให้กับประชาชนในพื้นที่	.363
4	การอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน	.417
5	การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร. เพื่อรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	.440
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว		ค่าอำนาจจำแนก
1	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน	.399
2	การกำหนดแผนการลงทุนภาคเกษตรกรรมที่ปลอดภัยได้ มาตรฐาน	.407
3	การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับ ประชาชน	.388
4	การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	.431
5	การดำเนินการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ	.403
6	การส่งเสริมสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	.456
7	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจ พอเพียง	.460

ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		ค่าอำนาจจำแนก
1	การรักษาความสะอาดและจัดระเบียบในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	.502
2	การรณรงค์ให้ประชาชนลดอัตราการสร้างขยะมูลฝอย	.418
3	การจัดสถานที่กำจัดขยะและหรือมีสถานที่ฝังกลบขยะมูลฝอยที่เหมาะสม	.481
4	การจัดกิจกรรมการรณรงค์การปลูกต้นไม้ การดูแลรักษา เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่	.552
5	การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	.555
ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมศาสนาจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น		ค่าอำนาจจำแนก
1	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานประเพณีประจำปีอย่างต่อเนื่อง	.472
2	การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญทางศาสนา	.571
3	การส่งเสริมอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	.446
4	การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม และศีลธรรมอันดีของครอบครัวและชุมชน	.689
5	การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่น	.436

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	รัฐพล สุขประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 206 ถ.ศุภกิจวาทะศิลป์ ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130 โทรศัพท์ 081-810-8381
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บริหาร ร้านอาร์เอสสเตชันเนอร์รี่
สถานที่ทำงาน	ร้านอาร์เอสสเตชันเนอร์รี่ อำเภอพรรณานิคม 122 หมู่ที่ 2 ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัด สกลนคร 47310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521-2527	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2527-2530	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนพรหมานุเคราะห์
พ.ศ. 2531	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 สอ.บ.เทียบ
พ.ศ. 2558-2562	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2528-2529	บ.เซ็นทรัลพัฒนา ตำแหน่งพนักงานทั่วไป
พ.ศ. 2529-2530	บ.เลอมา อินเตอร์เนชั่นแนล ตำแหน่ง พนักงานขาย ประจำ.จ.นครสวรรค์
พ.ศ. 2531-2532	บ.ดีลแฮลล์ ตำแหน่ง พนักงานขาย ต่างจังหวัด ภาคเหนือ (พนักงานดีเด่น)
พ.ศ. 2532-2533	บ.ไบโอ คอนซูเมอร์ โปรดักส์ ตำแหน่ง พนักงานขาย ต่างจังหวัด ภาคเหนือ
พ.ศ. 2533-2538	บ.บี.เค.พี ซัพพลาย จำกัด ตำแหน่ง พนักงานขายต่างจังหวัด ภาคเหนือ

พ.ศ. 2538-2565 บ.คลังสมุดยงค์สวัสดิ์ จำกัด
ตำแหน่งพนักงานขายต่างจังหวัด ภาคอีสาน
พ.ศ. 2546- ถึงปัจจุบัน ผู้บริหาร ร้านอาร์เอสเดชั่นเนอรี่

อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
รัฐพล สุขประเสริฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL HEALTH AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON PUBLIC SERVICES' EFFECTIVENESS OF PHANNA NIKHOM LOCAL
GOVERNMENT ORGANIZATIONS, SAKON NAKHON PROVINCE

BY

RATTAPHON SUKPRASEAT

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 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University