



อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พรอนันต์ แสนศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
พรอนันต์ แสนศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กรกฎาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND
GOOD GOVERNANCE ON PERFORMANCES EFFECTIVENESS
OF NAKAE DISTRICT OFFICE, NAKHON PHANOM PROVINCE

BY
PORNANUN SAENSRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration

At Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อธิพิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรอนันต์ แสนศรี

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 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้จัดทำวิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาท ความรู้ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้จัดทำ ตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายอำเภอนาแก และกำนันทุกตำบลในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทุกแห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทดแทน แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรอนันต์ แสนศรี

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	พรอนันต์ แสงศรี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จำนวน 100 คน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตร อำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 225 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

2) วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และ วัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ ปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม

3) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน,
ที่ว่าการอำเภอ

TITLE Influences of Organizational Culture Perception and Good Governance on Performances Effectiveness of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province

AUTHOR Pornanun Saensri

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2020

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of the perception of organizational culture, good governance management, and the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province, 2) to study the influences of good governance management on the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom. The samples consisted 225 Nakae District officers, sub-district headmen, village headmen, assistants to the sub-district headmen, sub-district health officers, assistants to the village headmen. The instrument used for data collection was a questionnaire and statistics employed of data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The perception of organizational culture of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.92$). Good governance management of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.93$). The effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.90$).
2. These organizational cultures significantly influenced on the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province at .05

statistical level: involvement/participation culture, consistency culture, and adaptability culture. All these organizational cultures could be used to correctly predict the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province 81.50%. As for the mission culture, the study showed that it did not influence on the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province.

3. These principles of good governance management significantly influenced on the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province at .05 statistical level: ethics, participation/ involvement, accountability, and value of money. Together, these principles could be used to correctly predict the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province 91.60%. Nevertheless, the rule of law and transparency did not influence on the effectiveness of the performances of Nakae District Office, Nakhon Phanom Province.

Keywords: Organizational culture, good governance, performance effectiveness, District Office

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	35
บริบทที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะการวิจัย	118
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	129
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	136
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	138
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	154
ประวัติย่อของผู้วิจัย	162

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	81
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน	83
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	84
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	85
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	86
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	87
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน	88
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หลักนิติธรรม .	89
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หลักคุณธรรม	91
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หลักความโปร่งใส	92
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หลักการมีส่วนร่วม	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม หลักความรับผิดชอบ	95
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม หลักความคุ้มค่า	96
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน	97
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน	98
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน	99
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านเวลา	100
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	101
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม	103
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม	106
21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการ ปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม	107

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

22 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด . 109

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์และการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจขององค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) สามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ
- 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

- (1) การผลิต (Production) การผลิตได้ผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงกับความต้องการขององค์การ
- (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรนำเข้า (Input) ใช้อับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า
- (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ
- (4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีกลไกในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ
- (5) การพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

(สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2545, หน้า 15)

องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมาคือทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็ง และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาคธุรกิจเกี่ยวกับงานบริการนั้นได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองของลูกค้า องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในงานบริการ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์การธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์การเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน” ขององค์การมีผลงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพและการบริหารงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน เช่น David Parker (2007, p. 181) ได้ศึกษาพบว่า มีงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของ “วัฒนธรรมองค์การ” “การบริหารผลงานองค์การ” และ “ประสิทธิภาพ” ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ จึงทำให้งานวิจัยที่จะศึกษาต่อไปนี้ได้รับการสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

นอกจากนั้น ธรรมาภิบาล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์การราชการ ซึ่งเป็นศูนย์การบริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม หากกลไกของรัฐสามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับการบริการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชนโดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานการลด การควบคุม การกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงานธรรมาภิบาลเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถโดยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ปราศจากการคอร์รัปชัน หรือการไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

มีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาทในการบริหารงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร นอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานได้ ยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้อุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (ธันนชัย รัตน์ไตรแก้ว, 2549, หน้า 66)

และนอกจากนี้ ยังเป็นหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งทำให้การบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า 1)

อำเภอ เป็นหน่วยการปกครองระดับที่สองในประเทศไทย ลำดับรองมาจากจังหวัด จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครอง โดยในแต่ละอำเภอจะแบ่งส่วนย่อยออกเป็น ตำบล การบริหารงานของอำเภอตั้งอยู่ในอาคารสำนักงานที่เรียกว่า ที่ว่าการอำเภอ ซึ่งนับเป็นศูนย์กลางของแต่ละอำเภอ ดังนั้นการวัดระยะทางจากถนนก็จะวัดจากที่ว่าการอำเภอเป็นหลัก ที่ว่าการอำเภอมักจะตั้งอยู่ในชุมชนที่ใหญ่ที่สุดของอำเภอ เพื่อให้กลุ่มประชากรในชุมชนที่มีอยู่มากสามารถเดินทางมาติดต่อได้สะดวก ที่ว่าการอำเภอ ถือว่าเป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง อำนาจหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่

ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่สำนักงานอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่ว่าการอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม โดยตรง เพื่อตอบสนองความต้องการสาธารณะของประชาชน โดยเฉพาะในด้านของงานบริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงตาย เช่น การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การแจ้งย้ายเข้า การขอเปลี่ยนชื่อ-สกุล การขอทำบัตรประจำตัวประชาชน การปฏิบัติงานของที่ว่าการอำเภอณาแะในบางครั้งก็ประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการ ปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ ปัญหาที่เกิดจากขั้นตอนการบริหาร ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากประชาชน เช่น การนำหลักฐานการขอรับบริการไม่ครบ ไม่มีความเข้าใจในขั้นตอนการบริการ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในที่ทำการปกครองอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม ว่าในปัจจุบันที่ทำการปกครองอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม มีวัฒนธรรมองค์การ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแะ จังหวัดนครพนม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หรือไม่อย่างไร
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ควรเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้ทราบถึงการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. ได้ทราบถึงอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
4. ผลจากการวิจัยวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

จำนวน 22 คน

1.1.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 429 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 บุคลากรที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

1.2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 203 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย (แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, p. 205 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์, 2553, หน้า 15)

2.1.1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)

2.1.1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

2.1.1.3 วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)

2.1.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

2.1.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) ประกอบด้วย

2.1.2.1 หลักนิติธรรม

2.1.2.2 หลักคุณธรรม

2.1.2.3 หลักความโปร่งใส

2.1.2.4 หลักการมีส่วนร่วม

2.1.2.5 หลักความรับผิดชอบ

2.1.2.6 หลักความคุ้มค่า

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย (แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.2.2 ด้านปริมาณงาน

2.2.3 ด้านเวลา

2.2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ระหว่าง เดือนสิงหาคม-เดือนเมษายน

พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 2) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถ สรุปรูปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ที่มีต่อค่านิยม ความเชื่อ ที่เป็นบรรทัดฐาน รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์กร เกิดยอมรับ

ร่วมกัน และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ
ในองค์การ จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้คือที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่มีลักษณะ
องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากร
สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้
โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ
การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์การใช้ในการ
ขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่สะท้อน
ให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดีและ
มีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะ
ที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและ
การบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของ
การยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูก
ผลักดันจากผู้รับบริการ การเลี้ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถ
ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่าง
ต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของ
ผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่องค์การ
มีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย
วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต
เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ
ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารงานที่เป็นธรรม
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีการบริหารความสัมพันธ์โดยมี
กระบวนการมีส่วนร่วมอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย และต่อเนื่องเพื่อให้สังคมอยู่ได้อย่าง

สงบสุขซึ่งผลลัพธ์ของความสัมพันธ์เกิดประสิทธิผลที่ดี เป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม จำเป็นต้องร่วมดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง ระยะยาว ซึ่งสามารถวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย

2.4 หลักนิติธรรม หมายถึง ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแก้ไข ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ให้ความรู้แก่ประชาชน ใช้อำนาจทางปกครองอย่างเสมอภาคเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างกัน ปรับลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และบริหารงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับที่เป็นธรรม

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง บริหารงานด้วยระบบคุณธรรมความถูกต้องและธรรมาภิบาลให้บุคลากรของหน่วยงานยึดมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและธรรมาภิบาลให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งให้เป็นไปอย่างซื่อสัตย์ สุจริต

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เปิดเผยข้อมูลและสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่การประชุม รายงานผลการบริหารงบประมาณ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนและบุคคลภายนอกทราบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริง

2.4 หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ตระหนักและสำนึกต่อหน้าที่ มุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการบริหารงานอย่างจริงจัง ประสานงานและแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริการสาธารณะ

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง บริการสาธารณะเพื่อส่วนรวม จัดสรรงบประมาณและสวัสดิการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ควบคุมระบบการตรวจสอบบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

3.1 คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

3.2 ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้

3.3 เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

3.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรของที่ทำการปกครอง อำเภอ นาแก จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรขององค์การเกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. บริบทที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

“วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงาน
ในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุก ๆ
อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา
อย่างมากมายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น
นักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อ
กันมา ภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และ
บรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนัก
บริหารและจัดการอาจมองว่าวัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และ
การควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ
สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น
ในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรม
ที่คนในองค์กรยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคล

ในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ (วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 17)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากลักษณะวัฒนธรรมอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่ทนต่อความเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ในคุณลักษณะที่สำคัญ (Endurance) ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนหรือเป็นสิ่งที่แฝงเร้น (Implicit) มีการแทรกซึมแพร่กระจายเป็นแก่นค่านิยม (Core Value) ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรมีการตีความหมายร่วมกัน (Consensual Interpretation) เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์กรนักวิชาการได้นิยามความหมายโดยเกิดจากการจำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

วรวิมล กิจสิริศาล (2553, หน้า 8) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบของสิ่งที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกันในแนวทางการประพฤติและแนวทางในการทำงานและความสัมพันธ์ (Glue) ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสามารถชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์การตามความหมายที่มีการศึกษาผลในการวางแผนการบริหาร (Management) องค์กรโดยตรง เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการวางกลยุทธ์ (Strategy) และรวมไปถึงเป็นแนวโน้มในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรนั้น ๆ ของเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ธาดา ศุภย์จันทร์ (2555, หน้า 27) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนที่คนในองค์กรประพฤติตัวเป็นบรรทัดฐานร่วมกันในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นรูปแบบความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือ ข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์กรที่ผูกสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

นาฏพิมล คุณเผือก (2555, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจการทำงานที่องค์กรให้ความสำคัญ เกิดจากองค์ประกอบที่บุคลากรในองค์กรสร้างขึ้น แสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายเป็นเอกลักษณ์ให้เห็นในปัจจุบัน

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

Denison (1990, p. 1) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่า จะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Chatman and Caldwell (1991, p. 1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึงรูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จากความหมายที่กล่าวแล้วอาจจะสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การคือชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Hofstede (1997 อ้างถึงใน วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างกันไปจากสมาชิกคนอื่น

Gordon (1999, p. 342) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นความเชื่อและค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมและนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

Lund (2003, p. 235) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจแนวทางและหน้าที่ขององค์การและนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมในองค์การ

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่เป็นบรรทัดฐาน รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรในองค์การ เกิดยอมรับร่วมกัน และนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ อันส่งผลให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 472) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงิน
ก่อให้เกิดผลกำไรสู่องค์การ อย่างเช่นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะส่งผลให้การประกอบกิจการขององค์การดีขึ้นได้อย่างชัดเจน
2. เกิดขวัญและกำลังใจและผลิตภาพการผลิต กรณีองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องผลผลิต (Productivity) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจและมุ่งมั่นเพื่อผลิตผลผลิตเสมอ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ 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 ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากยิ่งขึ้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

Gutknecht (1982 อ้างถึงใน วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558, หน้า 20) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยสร้างให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับเปลี่ยนเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
3. เป็นเครื่องมือฝึกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อกัน สماعกันและร่วมมือกัน ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 455) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (The family culture) เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์การจะหาหน้าที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิก เปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์การ มีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่างทางด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายในองค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ลักษณะโครงสร้างขององค์การเป็นทรงสูงมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสมาชิกจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์การแบบขีปนาวุธนาวิธี (The guided missile)

เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของงานเป็นหลัก เน้นเป้าหมายในการทำงานและการสร้างทีมงาน เพื่อมีการผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้กำหนดไว้ สมาชิก ในองค์การจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การจะได้รับการยอมรับและให้เกียรติ ความสำคัญระหว่างสมาชิกในองค์การค่อนข้างผิวเผิน แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์การแบบตู้อบ (The incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์การ

ที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้นองค์การจึงมีลักษณะที่เปรียบเสมือนตู้อบที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความสำเร็จและมีความเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน ส่วนผู้นำองค์การ จะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัญหาความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์การที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกแต่ละคนจะได้รับอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน

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

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy culture)

เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน พนักงานทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมและมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง

2. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้

ความสำคัญกับต้นทุนและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมาก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากร มีการแข่งขัน เน้นเป้าหมายของงาน และมุ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ

ที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การแก่บุคลากร สมาชิกในองค์การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์การมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรด้วย

4. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ

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) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม และวางแผนสนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
4. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) องค์การที่มีลักษณะค่านิยม ความเชื่อ วิธีการที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานและนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรมให้ความสำคัญในการสรุปงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาองค์การ

Daft (2001, p. 319) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น สามารถเสริมสร้างกลยุทธ์ และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์การ ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสามารถในการปรับตัว (Acceptability) เป็นวัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของใช้บริหาร จึงมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรม ที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มุ่งบรรลุประสิทธิผล ที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ
3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์การและมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์การให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ
4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์การประเภทนี้ มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือกันภายในระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นประสิทธิภาพของงาน

Slocum and Hellriegel (2001, p. 491) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง และได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและ มีมาตรฐาน และโครงสร้างตามลำดับชั้น
2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง

3. วัฒนธรรมเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาและการวิจัย เพื่อส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้าสู่สู่องค์การ 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) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่กระชับระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์การ ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การ

1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์การ เน้นเรื่องการเจริญเติบโตระยะเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิของทรัพยากร รวมถึงการให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการ

คงคุม เช่น ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน (Coordination) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใน (Internal Efficiency) รวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn (1999) ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ มีรากฐานการพิจารณาว่า ประสิทธิภาพขององค์การจำแนกได้ 2 มิติ ที่มีลักษณะในเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน มิติแรกเป็นการแข่งขันระหว่างความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพความเป็นระเบียบและการควบคุม มิติที่สองเป็นการแข่งขันระหว่างความเน้นภายในองค์การ การบูรณาการและความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลายและการแข่งขัน เมื่อนำทั้งสองมิติมารวมกันก็จะกลายเป็นสี่มุม แต่ละมุมมีกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกัน และสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) เป็นการเน้นภายในและบูรณาการกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 2) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นการเน้นภายนอกและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ และ 4) วัฒนธรรมลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เป็นการเน้นภายในและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การของ (Cameron et al. 1999, pp. 40-44) พบว่า เกินกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การพบว่า เมื่อองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นนักตรวจตรา (Monitor) และเป็นนักจัดระเบียบ (Organizer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตรงเวลา (Timeliness) การทำงานไม่ติดขัด (Smooth Functioning) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรม

การตลาด(Market Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก (Hard-Drive) เป็นนักแข่ง (competitor) และเป็นนักผลิต (Producer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด (Market Share) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการชนะคู่แข่ง (Beating Competitors) และเมื่อองค์การได้ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ฝึกสอน (Mentor) เป็นผู้ปกครอง (Parent) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ความเหนียวแน่น (Cohesion) ความจงรักภักดี (Morale) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development of Human Resource) เมื่อองค์การได้ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovator) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความได้เปรียบในการแข่ง (Cutting-Edge Output) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการเติบโต

Denison (1990, p. 205 ชาญณรงค์ เศรษฐากรณ์, 2553, หน้า 15)

ได้แบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

ประการที่แรก คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากร ในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการการทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลัก ที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงานและมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับการเสริมสร้างอำนาจหมายถึงการที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริการจัดการด้วยตนเองมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การบุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่

องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกันบุคลากรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับหมายถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองมีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่สอง คือ วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูงมีการประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลางผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลู่ถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูงองค์ประกอบหลักวัฒนธรรมเอกภาพคือค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) ความร่วมมือ และการบูรณาการ (Coordination and Integration) ค่านิยมแกนกลางแสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่นมีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคลากรละเมิดหรือละเลยค่านิยมแกนกลางจะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์การและมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดถูกการตกลงร่วมแสดงออกโดยที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่ายเมื่อมีความเห็นแตกต่างกันแม้ประเด็นนั้นจะเป็นประเด็นปัญหาหากเพียงใดก็ตามบุคลากรในองค์การสามารถร่วมกันกำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำความร่วมมือและการประสานบูรณาการแสดงออกโดยที่องค์การมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้บุคลากรจากฝ่ายหรือสายงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกันมีความง่ายในการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และมีการเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประการที่สาม คือ วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) จากการที่องค์การต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกดังนั้นการปรับตัวขององค์การเพื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเลี้ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่การสร้าง การเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) การสร้างการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญ คือ การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีการนำวิธีการทำงานที่ใหม่มาใช้หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องฝ่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีการเน้นผู้รับบริการมีลักษณะสำคัญคือมีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงานบุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของรับบริการรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรง การเรียนรู้ขององค์การมีลักษณะสำคัญ คือ มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ให้ความสำคัญกับการสรุปทบทวนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายต่างทราบว่ามีฝ่ายอื่นทำอะไรบ้าง

ประการที่สี่ คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบมีพันธกิจ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นมีลักษณะสำคัญคือการที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาวพันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถเป็นจริงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจ

ว่ามีสิ่งใดที่ควรต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาววิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญ คือ องค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นอย่างไรในอนาคตผู้นำที่มีทัศนะยาวไกลวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจแก่บุคลากรรวมทั้งองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายระยะสั้นโดยที่ไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

จากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) เนื่องจากเป็นรูปแบบของการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์การสำหรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่กระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและมั่นคงกับการมุ่งเน้นภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งตัวแปรนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การถึง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) 2. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3. วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) ซึ่งแนวคิดของ Denison (1990) นี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แนวความคิดเรื่อง Governance ของนักคิดซีกโลกตะวันตกที่แพร่ขยายมาয়ักนักคิดซีกโลกตะวันออก ล้วนมุ่งสร้างภาพ “ความน่าเชื่อถือขององค์การ” ให้เกิดมีขึ้นทั้งระดับโลก ระดับประเทศ และระดับองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (เจริญ เจษฎาวัลย์, 2552, หน้า 22)

การบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเรื่องที่มีการพูดถึงอย่างมากในช่วงปี ค.ศ. 1980-1990 แต่ธรรมาภิบาลก็มีความเก่าแก่เทียบเท่ากับเรื่องประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติซึ่งในปัจจุบันธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญในนโยบายขององค์กรระหว่างประเทศหลาย ๆ องค์กรนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักปฏิบัติส่วนหนึ่งได้นำแนวคิดธรรมาภิบาลไปขยายผลใช้กับการปรับโครงสร้างและกระบวนการทั้งในองค์กรของรัฐและธุรกิจ ในขณะที่นักวิชาการบางส่วนได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกับความหมายของคำว่า “Government” หรือการปกครองที่หมายถึง รัฐบาลโดยทั่วไปรัฐบาลเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ

ธรรมาภิบาลหลักการของธรรมาภิบาลสามารถจะดำรงอยู่ได้ ถึงแม้ว่าจะมีรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับก็ตาม (สถาบันพระปกเกล้า, 2546, หน้า 5-6)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาลยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านั้นเบาบางลง แต่ถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปให้ถึงและยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย ซึ่งหลักการสากลของธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่สำคัญ

ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในระดับสากลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อปี ค.ศ. 1989 นับเป็นครั้งแรกที่มีการนำ Good Governance มาใช้โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Saharan Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึงความสำคัญของการมีการบริหารจัดการที่ดี (Governance) และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงการอธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การระับผิดชอบกรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 4)

ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรมะ แปลว่าความถูกต้องดีงาม อภิบาล แปลว่า การปกครองหรือการปกครองรักษา ธรรมาภิบาลจึงแปลว่าการปกครองที่ยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักหรือการปกครองโดยธรรม ส่วนคำว่า ธรรมรัฐ แปลว่ารัฐหรือองค์กรที่มีรูปแบบและการดำเนินงานอย่างถูกต้องดีงาม (อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560, หน้า 3)

ความหมายของธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้จักจักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน (อริยธัช แก้วเกาะสบบ้า, 2560, หน้า 3)

แนวความคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกโดยองค์กรระหว่างประเทศ คือ ธนาคารโลก และองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ซึ่งมีความหมายสากล คือ ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ โดยเฉพาะภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542, อ้างถึงใน อริยธัช แก้วเกาะสบบ้า, 2548, หน้า 105)

ประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ภายหลังประเทศเกิดวิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดจนเรื่องการตรวจสอบอำนาจรัฐโดยภาคประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยใน พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และใน พ.ศ. 2545 ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มมาตรา 3/1 ซึ่งมีหลักการเพื่อมุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารบ้านเมืองที่ดีเอาไว้อีกด้วย รวมทั้งได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาสร้างระบบ

บริหารจัดการที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ ปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งมีหลักการเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นการครอบคลุมหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายแล้ว ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้บังคับกฎหมาย จึงได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐและการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ซึ่งประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน คือ การสร้างผู้นำและองค์การแห่งสุจริตธรรมต้นแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยม และการพัฒนาข้าราชการ การให้คำปรึกษา แนะนำ และการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาระบบบริหารงานจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ธรรมาภิบาล การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม และการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้จักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญ และกระแสโลกในปัจจุบัน

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง เป็นการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม จำเป็นต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง ระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน ดังนี้

1. ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีรูปธรรมที่ชัดเจน ถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการบริหารประเทศ สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน ได้อย่างราบรื่นและเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

2. ภาคธุรกิจเอกชนต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดกติกาที่โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการ มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น และเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

3. ภาคประชาชน ต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจหลักการ โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชนสูงสุด และเป็นการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมือง ซึ่งการที่จะทำให้หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองเกิดผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำมายึดถือปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน และเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ต้องเร่งดำเนินการให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชน

องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์ (2543, หน้า 3-12 อ้างถึงใน รัตน์ติกร จินบุตร, 2552, หน้า 21-22) กล่าวว่า สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อปีพุทธศักราช 2542 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกภาคส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ

หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย และกฎข้อบัญญัติ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบัญญัติเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติต่อหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ชัยนอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (2552, หน้า 8-9) ได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) : ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) : การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) : การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) : การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) : กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) : กระบวนการที่ข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วม

แสดงทัศนคติร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไข
ปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) : การถ่ายโอนอำนาจ
การตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น
(ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร
รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่
บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วน
ราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) : การใช้อำนาจของกฎหมายกฎระเบียบ
ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) : การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการ
อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิงถิ่นกำเนิดเชื้อชาติภาษาเพศอายุความ
พิการสภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความเชื่อ
ทางศาสนาการศึกษาการฝึกอบรมและอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) : การหาข้อตกลงทั่วไป
ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการ
เพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับ
ผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติ
ไม่จำเป็นต้องหมายความว่ามีความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ในปี ค.ศ. 1997 UNDP ได้ทบทวนและให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้
อำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจ ในการดำเนินภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ของประเทศ
ในทุกระดับโดยกลไกกระบวนการ สถาบัน ซึ่งประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออก
ถึงความต้องการผลประโยชน์ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย การประสาน
ประนีประนอมยอมความแตกต่างกันโดยผ่านกลไกกระบวนการและสถาบันเหล่านั้น
รวมทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล
ซึ่งได้นำเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์เข้ามารวมไว้ด้วย 9 ประการ ดังนี้
(สำนักงาน ก.พ.ร., 2551, หน้า 5-6)

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจโดยตรงหรือผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็นรวมถึงความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์
2. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มี การเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน
3. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสาร บุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการ และข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าว นั้นต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์
4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบันและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
5. การมุ่งเน้นฉันทานติ (Consensus-Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อมูลยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) สถาบันและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. การรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมก็ตาม ต้องมีการรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน
9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและบรรดาสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์(สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการมีความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

UNESCAP (2008) ได้ให้นิยามคำ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2551, หน้า 5)

1. การมีส่วนร่วม (Participation)
2. นิติธรรม (Rule of Law)
3. ความโปร่งใส (Transparency)
4. การตอบสนอง (Responsiveness)
5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)
6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรมและไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด ออกไปจากสังคม (Equity and Inclusiveness)
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)
8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ประกอบ ด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและ ผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

จำลอง ฐนพลแก้ว (2551, หน้า 148) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่าหรือความสูญเสีย

ทรัพยากรต่าง ๆ คือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ วัตถุดิบและเวลา

1. ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) จำนวนพนักงาน 2) ค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน และ 3) จำนวนชั่วโมงทำงาน
2. ปัจจัยด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินลงทุน 2) ชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรหรือพาหนะ
3. ปัจจัยด้านพลังงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) น้ำมัน 2) ไฟฟ้า และ 3) ก๊าซธรรมชาติ
4. ปัจจัยด้านเครื่องมือที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพร้อมใช้ของเครื่องจักรหรือพาหนะ
5. ปัจจัยด้านวัตถุดิบสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปริมาณ หรือจำนวนเครื่องจักรหรือพาหนะ 2) ระดับราคาเพื่อการลงทุน

คานาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่าการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงาน

ที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น
8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้อาสาสมัครได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้นิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนในต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการ ทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและ สรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่าง

คุ่มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์การระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อ ผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครนิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า

สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาของ องค์การที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

บริบทที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

อำเภอนาแก เป็นหนึ่งในอำเภอของจังหวัดนครพนม

มีพื้นที่ 523.035 ตารางกิโลเมตร

มีประชากรทั้งสิ้น 76,942 คน

ที่ว่าการอำเภอนาแก ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 204 หมู่ที่ 4 ถนนมัธยมจันทร์ ตำบลนาแก

อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 48130

อำเภอนาแกมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนาหวาง อำเภอปลาปาก และอำเภอเรณูนคร
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอธาตุพนม
- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอดงหลวง (จังหวัดมุกดาหาร)

– ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอต่างอยและอำเภอโคกศรีสุพรรณ
(จังหวัดสกลนคร)

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอนาแกแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น
12 ตำบล 143 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลนาแก	จำนวน 12 หมู่บ้าน
2. ตำบลก้านเหลือง	จำนวน 14 หมู่บ้าน
3. ตำบลพระซอง	จำนวน 16 หมู่บ้าน
4. ตำบลหนองบ่อ	จำนวน 12 หมู่บ้าน
5. ตำบลหนองสังข์	จำนวน 12 หมู่บ้าน
6. ตำบลนาเลียง	จำนวน 12 หมู่บ้าน
7. ตำบลนาคู	จำนวน 11 หมู่บ้าน
8. ตำบลบ้านแก่ง	จำนวน 11 หมู่บ้าน
9. ตำบลพิมาน	จำนวน 11 หมู่บ้าน
10. ตำบลคำพิ	จำนวน 9 หมู่บ้าน
11. ตำบลพุ่มแก	จำนวน 16 หมู่บ้าน
12. ตำบลสีชมพู	จำนวน 7 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ซึ่งอำเภอนาแกประกอบด้วยองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลนาแก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลนาแก
2. เทศบาลตำบลพระซอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระซองทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาแก

(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาแก)

4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองสังข์
ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาคูทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพิมานทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพุ่มแกทั้งตำบล

- ทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลก้านเหลือง
- ทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบ่อ
- ทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาเลียง
- ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแก้ง
- ทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำพิทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสีชมพูทั้งตำบล

อำนาจหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ

ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
กรมการปกครอง พ.ศ. 2559

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ
2. ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ
3. ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มิใช่ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับ
- มอบหมาย
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
- มอบหมาย

การแบ่งโครงสร้างของที่ทำการปกครองอำเภอ

แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ ได้แก่

1. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ
- 1.1 ฝ่ายบริหารงานปกครอง มีอำนาจหน้าที่
- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการปกครองท้องถิ่น การจัดทำแผนที่
แนวเขตการปกครอง การจัดทำทะเบียนเกาะ และการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
ในอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำ
ตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน

- 3) สนับสนุนการจัดการเลือกตั้งในทุกระดับ เว้นแต่การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
- 4) กำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่นในอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ฝ่ายการอนุญาตทางปกครอง มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียน ขออนุมัติ ขออนุญาต เกี่ยวกับสถานบริการ โรงแรม โรงรับจำนำ อาวุธปืน การค้าของเก่าและขายทอดตลาด การพนัน การเรียไร มูลนิธิ สมาคม และกฎหมายอื่น ๆ ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ฝ่ายการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การคลัง การบัญชีและการดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย/งาน คือ

2.1 ฝ่าย/งานทะเบียนทั่วไป มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยงานทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อ บุคคล ทะเบียนพินัยกรรมและทะเบียนอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง
- 2) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนของอำเภอ
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ฝ่าย/งานบัตรประจำตัวประชาชน มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน

2) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานบัตรประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียน
ท้องถิ่น

3) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนของอำเภอ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
ได้รับมอบหมาย

2.3 ฝ่าย/งานทะเบียนราษฎร มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

2) กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน
ในอำเภอ

3) สนับสนุนการจัดการเลือกตั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดทำและจัดพิมพ์
ต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และการสนับสนุนการจัดการเลือกตั้งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
งานทะเบียนตามที่ได้รับร้องขอ

4) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนของอำเภอ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
ได้รับมอบหมาย

2.4 ฝ่าย/งานสถานะบุคคลและสัญชาติ มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
ในส่วนของบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนในส่วน
ของชนกลุ่มน้อยและคนต่างด้าวอื่น

2) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนชนกลุ่มน้อยและบัตรประจำตัวบุคคล
ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าว

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย/งาน คือ

3.1 ฝ่าย/งานการรักษาความสงบเรียบร้อย มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
ภายในประเทศ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การจัดระเบียบสังคม
การควบคุมและกำกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม การพนันและ
กฎหมายอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสพติดในความรับผิดชอบของกรมการปกครองหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) สนับสนุนและช่วยเหลือการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาสารักษาดินแดน

5) ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ฝ่าย/งานรักษาความมั่นคงภายใน มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานมวลชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กองกำลังภาคประชาชนและการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ และงานกิจการมวลชนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการข่าว

3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย

4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง ปฏิบัติงานด้านสังคมจิตวิทยามวลชน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการชุมชนสาธารณะ การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่

5) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารองค์กรศาสนาอิสลามและการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ฝ่าย/งานการสื่อสาร

1) ดำเนินการด้านการสื่อสารตามระเบียบกรมการปกครองว่าด้วยการสื่อสารกรมการปกครอง

2) กำกับดูแลสถานีวิทยุคมนาคมในโครงข่ายสถานีวิทยุคมนาคมของกรมการปกครองในเขตพื้นที่อำเภอ

3) ปฏิบัติงานด้านการสื่อสารร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสื่อสารในภาวะฉุกเฉิน หรืองานอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ฝ่าย/งานกิจการชายแดน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการชายแดน (เฉพาะพื้นที่ชายแดน)

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงชายแดน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน การอำนวยความสะดวกในการสัญจรข้ามแดน

2) ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการผู้อพยพ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการชนกลุ่มน้อย (ยกเว้นการกำหนดสถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย)

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย

4.1 ฝ่ายดำรงธรรม มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากประชาชนหรือที่ได้รับจากจังหวัด รวมถึงการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือดำเนินการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับแจ้งจากหน่วยงานต่าง ๆ

2) ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ประชาชน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์บริการประชาชน

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ฝ่ายอำนวยความสะดวก มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาของฝ่ายปกครอง และการเปรียบเทียบปรับคดีอาญาตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและอาญา
ในอำนาจหน้าที่ของอำเภอ

4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทวงถามหนี้

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานอำเภอ แบ่งงานภายในออกเป็น 1 งาน 2 ฝ่าย คือ

5.1 งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานเก็บรวบรวมข้อมูลและ
บรรยายสรุปของอำเภอ ประสานงานกับส่วนราชการอื่นที่ไม่มีหน่วยงานปฏิบัติในระดับ
พื้นที่ งานธุรการ งานสารบรรณ การประชาสัมพันธ์ งานประชุมประจำเดือนของอำเภอ

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้างทุกประเภทในสังกัดกรมการปกครอง

3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานรัฐพิธีและงานประเพณีต่าง ๆ

4) ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ว่าการ
อำเภอ และอาคารสถานที่บริเวณที่ว่าการอำเภอ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

5.2 ฝ่ายกิจการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานนโยบายรัฐบาล จังหวัด รวมทั้งภารกิจของ
ส่วนราชการอื่นที่ไม่มีหน่วยรับผิดชอบในระดับพื้นที่

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามที่ได้รับ
มอบหมาย

3) สนับสนุนและประสานงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์และช่วยเหลือ
ราษฎรผู้ประสบภัยในอำเภอ

4) ดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และ
การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

5.3 ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอ มีอำนาจหน้าที่

1) ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ การส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และการจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารและพัฒนาพื้นที่อำเภอแบบบูรณาการ

2) ดำเนินการประสานแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ในพื้นที่อำเภอกับแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาของหน่วยต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่อำเภอ

3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริการงานอำเภอ (กบอ.)

4) ดูแลรักษาระบบการสื่อสารข้อมูลของกรมการปกครอง ทั้งเครือข่ายภายใน (Intranet) และเครือข่ายภายนอก (Internet) ที่อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารงานปกครอง

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกและการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง เพื่อรายงานผลให้กับส่วนกลาง

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อจัดทำเป็นศูนย์ข้อมูลอำเภอ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ มีหน้าที่

1) ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนในพื้นที่

2) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร

3) ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชน

4) รับเรื่องปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะของประชาชน

5) ทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการร่วมตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติว่า

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สูตรรัตน์ โยธาภิบาล (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การอำเภอเมืองนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม 3) เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐมเป็นประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การและการพัฒนาองค์การต่อไป โดยศึกษาจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ (2) กระบวนการทำงานภายในองค์การ (3) นโยบายองค์การ (4) กลยุทธ์องค์การ ศึกษากับประชากรจำนวน 95 คน คือบุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างชั่วคราว ศึกษาจากตัวแปรผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การ ใช้เกณฑ์วัด คือ “ความพึงพอใจของผู้รับบริการ” แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกระบวนการบริการประชาชน (2) ด้านระบบการให้บริการประชาชน (3) ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน คือ ประชาชนที่มารับบริการที่อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 330 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
2. ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
3. วัฒนธรรมองค์การมีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การอาจมีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

นิดา โฆวงศ์ประเสริฐ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้ารับบริการงานทะเบียนราษฎรกรณีศึกษา: ที่ว่าการอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี การศึกษาพบว่า (1.) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้ารับบริการงานทะเบียนราษฎร กรณีศึกษา: ที่ว่าการอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก (2.) สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่พักอาศัยปัจจุบัน ระยะเวลาที่อาศัยในอำเภอคลองหลวง โดยสถานภาพที่แตกต่างกันอาจมีความละเอียดรอบคอบในการทำ ความเข้าใจต่อการรับบริการของที่ว่าการอำเภอคลองหลวงต่างกัน จึงทำให้มีความพึง

พอใจต่อการรับบริการที่ว่า การอำเภอลองหลวงต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3.) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการเข้ารับบริการของที่ว่า การอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีทั้ง 6 ด้าน อยู่ในเชิงบวก 3 อันดับแรก คือ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่ให้บริการ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ลาซิต ไชยอนงค์ (2556, หน้า 204-220) ทำการศึกษา “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหาระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวม 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบมาตรวัดที่สร้างตามแนวคิดกับตัวแบบมาตรวัดที่สร้างขึ้นตามข้อมูลที่จัดเก็บได้ของประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวม และ 4) เพื่อศึกษาความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวมด้วยปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การการศึกษาครั้งนี้ อยู่ภายใต้กระบวนทัศน์แบบปฏิฐานนิยม (Positivism) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research Design) และใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ศึกษา คือ ศาลในสังกัดศาลยุติธรรมทุกชั้นศาลทั่วประเทศ ทั้งศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีการวมจำนวนทั้งสิ้น 239 ศาล

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมนั้น สามารถอธิบายได้ว่าธรรมาภิบาลจะเป็นหลักปฏิบัติอันเป็นรากฐานสำคัญในด้านการก่อตัว จัดการ คัดสรร ปลุกฝังและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติเช่นเดียวกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

ปริณ บุญฉวย (2556, หน้า 221-264) ทำการศึกษา “วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างตัวแบบ มาตรฐานที่สร้างตามแนวคิดกับตัวแบบมาตรฐานที่สร้างขึ้นตามข้อมูลที่จัดเก็บได้ของปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรม ในภาพรวม ศึกษาหาระดับประสิทธิผลองค์การระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรม และศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรม และเพื่อศึกษาความสามารถ ในการอธิบายและทำนายปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้วยปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรม หน่วยในการวิเคราะห์คือศาลทุกชั้นศาลทั่วประเทศในสังกัดศาลยุติธรรม จำนวน 239 ศาล

ผลการศึกษาพบว่าในระดับตัวแบบมาตรฐานของตัวแบบตามทฤษฎี ประสิทธิผลองค์การวัฒนธรรมองค์การและองค์การการเรียนรู้พบว่า มาตรฐานของแต่ละแนวคิดมีความเที่ยงตรงเชิงสูงและมีความน่าเชื่อถือเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบมาตรฐานที่สร้างตามแนวคิดประสิทธิผลองค์การ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ และแนวคิดด้านองค์การการเรียนรู้ในภาพรวม ยังไม่มีความสอดคล้องกับตัวแบบมาตรฐานที่สร้างขึ้นตามข้อมูลที่จัดเก็บได้เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรม จำเป็นต้องปรับปรุงตัวแบบมาตรฐานระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และระดับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การในภาพรวมต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายคู่เท่ากับ 0.335 ถึง 0.762 ผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การ สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การกับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้

เรียนรู้เมื่อศึกษาร่วมกัน พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิผลองค์การ สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ -0.053

นลพรรณ บุญฤทธิ์: (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R=.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=39.428$, $df=2$, $Sig.=.000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R=.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=68.663$, $df=4$, $Sig.=.000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R=.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ($F=164.651$, $df=1$, $Sig.=.000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

มัทนนา อ่อนน้อม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 243 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่ง ทางสถิติที่ ระดับ 0.01

วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และ 4) เพื่อศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระดับความสุขของบุคลากรทั้ง 9 มิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนพัฒนาซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชันมือถือ ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีดีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีดีความเป็นกลุ่มนิยม มีดีความเป็นหญิง มีดีความเป็นชาย อยู่ในระดับที่สูง สำหรับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยที่พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับดี คือ ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ/ปัญญา/การฝึกฝน ปัจจัยหัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน/ลูกค้า/บุคคลที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยสังคมสถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม 2. พนักงานมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีดีด้านปัจเจกนิยม มีดีความเป็นหญิง กับความสุขในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีดีความเป็นปัจเจกนิยมสูงมากเท่าไร อาจจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานต่ำลง และหากพนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีดีความเป็นหญิงสูง ก็อาจมีความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วยเช่นกัน 3. พนักงานมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรมีดีด้านความรับผิดชอบในงาน มีดีด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น กับความสุขในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีดีความรับผิดชอบในงานสูง อาจมีความสุขในการทำงานสูงตาม เช่นเดียว กับพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีดีการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่นสูง อาจมีความสุขในการทำงานสูงตามเช่นเดียวกัน

กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ จำนวน 346 องค์การ โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาจำนวน 1,352 ชุด ผลการศึกษาพบว่าระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพบว่าธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

ศุภกิต เสนนอก (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนา

ประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ: กรณีศึกษาอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้มีจุดประสงค์ในการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัด รวมทั้งสิ่งที่อยากให้เกิดการพัฒนาของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เพื่อนามาวิเคราะห์หาหนทางหรือนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้กับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และศูนย์ดำรงธรรมอื่นต่อไปได้วิธีการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยเข้ารับบริการหรือเคยร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือ ตั้งแต่มีการก่อตั้งศูนย์ดำรงธรรมขึ้น จำนวน 3 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 200 คน และจากประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือ ฯ ของผู้ศึกษาเอง ว่าพบเห็นอุปสรรค ปัญหาและข้อจำกัดอย่างไรและต้องการให้เกิดการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดที่พบของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี คือ การดำเนินการมีความล่าช้า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดและไม่มีความเป็นอิสระ รวมทั้งวัสดุและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะที่มีต่อศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือขึ้นคือ ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ศูนย์ดำรงธรรมได้ใช้งบประมาณที่มีอยู่ของอำเภอ (งบบูรณาการ) นำวัสดุและครุภัณฑ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคุมคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบและกดดันผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การธรรมาภิบาล (good governance) นับเป็นกระแสที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้ความสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสานักรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าเป็นความสอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกและความต้องการของสาธารณะชน

และสาธารณะชนก็มีความคาดหวังให้ทุกภาคส่วนมีการปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียงแต่กระแสนิยมเท่านั้น ทั้งนี้ ยังเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิคกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่เทคนิคผู้ปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายเทคนิคที่ปฏิบัติงานในกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 329 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคกรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้องส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านทักษะด้านทักษะความรู้ความเข้าใจระบบงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าการมีความรู้ด้าน

กฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่าการอบรมการใช้ทักษะเจรจาและทักษะเฉพาะตัว เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่าการที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิธิต่างปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าการนำนวัตกรรมใหม่ มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการ ทำงานรูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน พบว่าการที่หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการได้รวดเร็ว และด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่เทคนิคสามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจน ทันท่วงที เวลาที่กำหนดตามแผน

สูตรรัตน์ บัวเนียม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอ ยืม ของอำเภอเมือง พัทลุง จังหวัดพัทลุง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอ ยืมของอำเภอ เมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการให้บริการของ เจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอ ยืม ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากประชาชนผู้รับบริการ ของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้รับบริการที่สำนัก ทะเบียนอำเภอเมืองพัทลุง จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที และการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอ ยืม ของอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38, S.D.=0.544) และ 2. ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอ ยืมของอำเภอเมือง พัทลุง จังหวัดพัทลุง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานเทศบาลตำบลของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งหมด 65 แห่ง จำนวน 334 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .968 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.73$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.71$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.49$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางองค์การ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.60$)
3. อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .939 และยังพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลัก

คุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัด สกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Calori and Sanin (1991, pp. 49–74) ศึกษาเรื่อง “Corporate Culture and Economic Performance : a French Study” เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในบริษัทของชาว ฝรั่งเศส จำนวน 5 แห่ง ที่มีกลยุทธ์แตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า บริษัทแต่ละแห่ง มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน จึงจำแนกเป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work-Related Values) จำนวน 12 มิติ และการจัดการ (Management Practice) จำนวน 17 มิติ และผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ 1) ผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment) 2) ผลตอบแทนยอดขาย (Return on Sales) และ 3) การเจริญเติบโต (Growth) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมและการจัดการหลายมิติสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์การ 2) วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเจริญเติบโตในระดับสูง (High Growth) และ 3) ค่านิยมและการจัดการ จำนวนเล็กน้อยสัมพันธ์กับความสามารถทำกำไร (Profitability)

Gordon and Ditomaso (1992, pp. 783–798) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Predict Corporate Performance from Organizational Culture” ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรม องค์การที่แข็งแกร่ง (Strong Corporate Culture) และระดับผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทประกันภัยของ สหรัฐอเมริกา จำนวน 11 แห่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 1981 และรวบรวมผลการปฏิบัติงาน ปี 1982–1987 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อองค์การมีวัฒนธรรม องค์การที่แข็งแกร่งองค์การจะมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อ ๆ มาวัฒนธรรม องค์การที่มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ทำให้องค์การมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อ ๆ มาแต่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความมั่นคงหรือ เสถียรภาพ (Stability) จะทำให้องค์การมีผลดำเนินงานทางการเงินที่ต่ำลงในปีต่อ ๆ มา

Marcoulides and Heck (1993, pp. 209–225) ศึกษาเรื่อง “Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model” โดยใช้โปรแกรม LISREL (Linear Structure Relations) สำหรับศึกษาตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ความซับซ้อน การอ้างเหตุผลการผลิตและ

การบริการ 2) งานขององค์การ ประกอบด้วย การคัดเลือก ประเมินผล จ่ายค่าตอบแทน ผลการปฏิบัติงาน การสอนงาน การตัดสินใจ และความท้าทาย 3) ค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย ความเสี่ยง ความปลอดภัย ประสิทธิภาพความเป็น มืออาชีพ ภาพลักษณ์ และการตลาด การวิจัยและพัฒนา 4) บรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย บทบาทของ องค์การการสื่อสารการร่วมมือประสานงาน เทคโนโลยีและความเครียด 5) ทักษะของ พนักงาน ประกอบด้วยอคติความอดทน ขาดินิยม ความสุขในสังคม ความผูกพัน และ การมีส่วนร่วม ส่วนตัวแปรตาม คือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่รายได้มูลค่าหุ้น ผลกำไร และผลตอบแทน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น ซึ่งประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยโครงสร้างองค์การมี ความสัมพันธ์ ต่องานขององค์การและบรรยากาศในองค์การค่านิยมขององค์การสัมพันธ์ กับ งานขององค์การ บรรยากาศในองค์การและทัศนคติของพนักงาน งานขององค์การ สัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน บรรยากาศในองค์การและผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศ ในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติของ พนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Patty (1995, pp. 483–492) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance การวิจัยนี้ จำแนก วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) ความไว้วางใจ และความเชื่อถือ (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) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ของพนักงาน (Employee Safety and Health) 5) การตลาด (Marketing) โดยกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา คือ บริษัทที่ให้บริการด้านไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกา จำนวน 12 แห่ง พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Denison and Mishra (1995, pp. 204–233) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness” เพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรม องค์การ และประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม

(Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission)

วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษา โดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัท เพื่อระบุ วัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรม องค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือการมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการ เติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมี พันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

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

Ved P.Nanda (2003, อ้างถึงในบังอร กันสุข, 2554, หน้า 52-53)

ได้ทำการวิจัยเรื่องธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ยังไม่มีการสร้างหลักธรรมาภิบาลตาม ความหมายอย่างแท้จริง ตลอดระยะเวลา ค.ศ. 1980-1990 บรรดาประเทศหรือสถาบัน ที่ให้การสนับสนุนมีแนวโน้มว่าจะให้การช่วยเหลือการปฏิรูปประเทศที่รับการช่วยเหลือ เหล่านั้นเพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่แล้ว ประเทศผู้รับการช่วยเหลือยังขาดประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายในครั้งนี้อย่างไรก็ตามในอดีตแล้วยังไร้ผล การใช้ความช่วยเหลือเริ่มปรากฏชัดเจนยิ่งขึ้น เร่งอย่างไรรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วยังไร้ผล และยังมีการเลือกปฏิบัติอยู่ ตามที่เราเข้าใจกันปัญหาเหล่านี้ประเทศที่ให้การช่วยเหลือ จะเรียกร้องให้ประเทศที่รับการช่วยเหลือ แสดงปัญหาที่ยุ่งยากในการปฏิรูปเศรษฐกิจและ

สังคม ให้ที่ประชุมได้รับทราบเพื่อหาสาเหตุแท้จริงและนำไปสู่การแก้ไข จากการศึกษาวิจัย ได้พบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประเทศที่รับการช่วยเหลือคือ ไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและพอจะเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ ซึ่งจะรวมถึงการขาดเสถียรภาพทางการเมือง หลักกฎหมาย หลักการควบคุมการทุจริต และหลักความรับผิดชอบที่ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติ และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า ถึงแม้จะมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศกำลังพัฒนาแต่ระดับความยากจนของประเทศเหล่านั้นก็ยังมีอยู่สูง ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพก็ยังเป็นประเด็นปัญหาหลักในการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปหาประชาชนและการเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่แก้ไขยากพอสมควร เพราะเป็นเรื่องบริบททางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ของประเทศที่รับการช่วยเหลือ

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

Kimmet (2005, p. 2–A) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้นโยบาย 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศ และเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งปี 2004 ซึ่งพบว่า หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการ

ปฏิรูปรูปแบบปกครอง นอกจากนั้นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนเศรษฐกิจฝืดเคือง เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารแนวใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เมื่อนำไปใช้ ซึ่งนั่นก็คือจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบ ในการพัฒนาระบบการเมือง การปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน นอกจากนั้นธรรมาภิบาล ก็ยังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ ซึ่งเป็นศูนย์การบริการภาครัฐ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นหลักของความรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้อุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอเกาะ
จังหวัดนครพนม” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนด
รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 451 คน ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอเกาะ จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน

1.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วย

ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเกาะ จังหวัดนครพนม จำนวน 429 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 225 คน ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรที่ทำกรอำเภอเกาะ จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาจะงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วย

ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเกาะ จังหวัดนครพนม จำนวน 203 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and

Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 247)

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 247)

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 247)

ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ

2.1 การรับรู้วัฒนธรรม และประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์จาก

3.1 แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศวตาภรณ์, 2553, หน้า 15) ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

3.2 แนวคิดจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52 และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีของ สำนักงาน ก.พ.ร. (2552, หน้า 8-9) ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ แก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิสนุ พงศรี, 2553, หน้า 155)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่าง แน่นนอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประ

ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายศรี ศรีพุทธรินทร์ นายอำเภอนาแก

5.5 นายศุภชัย ท้าวกลาง ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ ประชาชนในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

7. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .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

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.369–

0.752

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ
ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.369–0.689

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.371–0.752

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.374–0.647

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–4 มาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha –Coefficient) ด้วยวิธีการ
ของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถาม
นั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method) (บุญใจ ศรีสถิตยนรากุล, 2553,
หน้า 232)

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

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 .789

2) แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .778

3) แบบสอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .836

3) แบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .869

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น
มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือ
ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตร
กำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
จำนวน 225 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่ง
หมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของ
การออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่
 - 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)
บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
วิเคราะห์ระดับ
 - 1.2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของการที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

1.2.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

1.2.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่าง 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

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

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

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

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

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91-1.00$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71-0.90$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31-0.70$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษา 1) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กับ

2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 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 วาณิชยบัญชา, 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 “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอหนองแวง จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TCUL	แทน ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การ
CUL ₁	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL ₂	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL ₃	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL ₄	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ

TGOV	แทน ผลรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
GOV ₁	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม
GOV ₂	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม
GOV ₃	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส
GOV ₄	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม
GOV ₅	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ
GOV ₆	แทน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า
TEFF	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงาน
EFF ₁	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านคุณภาพของงาน
EFF ₂	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านปริมาณงาน
EFF ₃	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเวลา
EFF ₄	แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
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 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=225)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	128	56.89
- หญิง	97	43.11
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	61	27.11
- 31-40 ปี	38	16.89
- 41-50 ปี	72	32.00
- 51-60 ปี	54	24.00
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	189	84.00
- ปริญญาตรี	14	6.22
- สูงกว่าปริญญาตรี	22	9.78
4. ตำแหน่ง		
- บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ	22	9.78
- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	203	90.22

ตาราง 1 (ต่อ)

(n=225)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	177	78.67
- 6-10 ปี	28	12.44
- 11-15 ปี	16	7.11
- มากกว่า 15 ปี	4	1.78
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	188	83.56
- 10,001-15,000 บาท	21	9.33
- 15,001-20,000 บาท	8	3.56
- มากกว่า 20,000 บาท	8	3.56
รวม	225	100.00

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเกาะก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเกาะก้านัน จังหวัดนครพนม จำนวน 225 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.89 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีตำแหน่งเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 90.22 มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 78.67 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 83.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 2-6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=225)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนรวม	3.95	0.52	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.91	0.55	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.92	0.59	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.91	0.58	มาก
รวม		3.92	0.53	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก กำหนดผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.92$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.91$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.91$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ	4.08	0.64	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.73	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ	3.91	0.68	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกเน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร	3.92	0.67	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.70	มาก
รวม		3.95	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอมีแบบแผน การดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวา และยึดเป็น ค่านิยมหลักขององค์กร	4.08	0.68	มาก
2	บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ มีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี	3.79	0.71	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุ ถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่าง กัน	3.87	0.73	มาก
4	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทาง เดียวกัน	3.88	0.70	มาก
5	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจาก บุคลากร	3.92	0.75	มาก
รวม		3.91	0.55	มาก

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอ
จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวา
และยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ หน่วยงานภายในที่ทำการ
ปกครองอำเภอ นาแก มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร ($\bar{X}=3.92$) ส่วนข้อที่
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอมีการประสานงาน และ
มีการบูรณาการที่ดี ($\bar{X}=3.79$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	4.00	0.68	มาก
2	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	3.87	0.80	มาก
3	บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร	3.97	0.72	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.68	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	3.69	0.75	มาก
รวม		3.92	0.59	มาก

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	3.97	0.76	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีความมุ่งมั่นการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ	3.88	0.70	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต อย่างชัดเจน	3.92	0.74	มาก
4	บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.83	0.69	มาก
5	เมื่อพันธกิจของที่ว่าการอำเภอนาแกเปลี่ยนย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของที่ว่าการอำเภอนาแกด้วย	3.96	0.75	มาก
รวม		3.91	0.58	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ เมื่อพันธกิจของที่ว่าการอำเภอนาแกเปลี่ยนย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของที่ว่าการอำเภอนาแกด้วย ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$)

**ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 7-13

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=225)

ด้าน ที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	3.96	0.54	มาก
2	หลักคุณธรรม	3.96	0.55	มาก
3	หลักความโปร่งใส	3.88	0.57	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.92	0.54	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ	3.94	0.58	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	3.88	0.56	มาก
รวม		3.93	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ
หลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.96$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.94$) หลักการมีส่วนร่วม
($\bar{X}=3.92$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.88$) และหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หลักนิติธรรม
(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงานตาม อำนาจหน้าที่ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ	4.12	0.68	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการออก กฎระเบียบข้อบังคับทันต่อสถานการณ์ เป็นที่ยอมรับของประชาชน	3.85	0.67	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการปรับปรุง ภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์	3.95	0.68	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการบริหารงาน ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย	3.96	0.75	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้ปรับลดขั้นตอน การปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชน มีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของ กฎหมาย	4.06	0.71	มาก
6	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้มีการดำเนินงาน เกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องร้อง ทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและ เสมอภาค	3.81	0.72	มาก
7	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงาน โดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน	3.96	0.70	มาก
รวม		3.96	0.54	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชน มีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
 ธรรมภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม
 หลักคุณธรรม

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานโดยยึดระบบคุณธรรมและถูกต้อง	3.93	0.71	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	3.88	0.74	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย จรรยาบรรณ	3.95	0.73	มาก
4	บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอณาแกประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.96	0.70	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น	3.99	0.70	มาก
6	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกแรงจูงใจให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างซื่อสัตย์ สุจริต	4.05	0.61	มาก
รวม		3.96	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกแรงจูงใจให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น ($\bar{X}=3.99$) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม
 หลักความโปร่งใส

(n=225)

ข้อที่	ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ	3.84	0.68	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชน ทราบ	3.93	0.69	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรายงานผล การบริหารงบประมาณ การตรวจสอบและ ประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ	3.85	0.76	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ประกาศเผยแพร่ ผลการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ	3.87	0.71	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกประชาสัมพันธ์ข้อมูล การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรงตามข้อมูล ที่เป็นจริง	3.91	0.74	มาก
รวม		3.88	0.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการ
 ปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ใน

ระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ
ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะประชาสัมพันธ์ข้อมูลการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรง
ตามข้อมูลที่เป็นจริง ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอ
เกาะประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ
($\bar{X}=3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหวัดนครพนม
หลักการมีส่วนร่วม

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะได้สนับสนุน ให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ในปัญหาสำคัญ ของประเทศ	4.10	0.67	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะได้จัดประชุม ประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็น ของประชาชนเป็นประจำทุกปี	3.82	0.67	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะได้สนับสนุน ให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนา	3.89	0.65	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะได้เปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ การบริหารงาน	3.84	0.75	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะได้แต่งตั้งตัวแทน ประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของ ที่ทำการปกครองอำเภอ	3.96	0.70	มาก
รวม		3.92	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอได้สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ในปัญหาสำคัญของประเทศ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ที่ทำการปกครองอำเภอได้แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองอำเภอได้แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของที่ทำกรปกครองอำเภอ ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอได้จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
 ธรรมภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม
 หลักความรับผิดชอบ

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรมีความตระหนักและสานักต่อหน้าที่ มุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ	3.96	0.72	มาก
2	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่รับ มอบหมายอย่างจริงจัง	3.86	0.77	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีประสานงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อน ของประชาชนด้วยความรวดเร็ว	3.99	0.70	มาก
4	ผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอณาแกเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่างของประชาชน	4.06	0.63	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาที่ทำการปกครองอำเภอณาแก สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้ง ของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.72	มาก
รวม		3.94	0.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของที่ทำการ
 ปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลอยู่ใน
 ระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอณาแก
 เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของประชาชน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ที่ทำการปกครอง
 อำเภอณาแกมีประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน
 ด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่ทำการ
 ปกครองอำเภอณาแกสามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม
หลักความคุ้มค่า

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริการประชาชน ได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทน อย่างเหมาะสม	3.94	0.61	มาก
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกจัดสรรงบประมาณ สวัสดิการอย่างเหมาะสม	3.83	0.74	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ส่วนรวม	3.92	0.69	มาก
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้จัดระบบการ ตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.84	0.75	มาก
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้จัดตั้งงบประมาณ ประจำปีตามแผนพัฒนาฯ อย่างเหมาะสม	3.88	0.72	มาก
รวม		3.88	0.56	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการ
ปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริการ
ประชาชนได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.94$)
รองลงมาคือ ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและ
เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X}=3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ที่ทำการ
ปกครองอำเภอณาแกจัดสรรงบประมาณสวัสดิการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.83$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 14-18

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=225)

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.92	0.56	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	3.91	0.55	มาก
3	ด้านเวลา	3.85	0.57	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.90	0.64	มาก
รวม		3.90	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากข้อผิดพลาด	3.98	0.65	มาก
2	ประชาชนพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.81	0.69	มาก
3	ที่ทำการปกครองอำเภอได้ประโยชน์คุ้มค่าจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.91	0.73	มาก
4	บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.99	0.73	มาก
รวม		3.92	0.56	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ
ปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ
ปราศจากข้อผิดพลาด ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประชาชนพึงพอใจต่อ
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.81$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณที่หน่วยงานที่กำหนดไว้	4.07	0.70	มาก
2	บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.76	0.69	มาก
3	บุคลากรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ	3.90	0.66	มาก
รวม		3.91	0.55	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณที่หน่วยงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.07$)
รองลงมาคือ บุคลากรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านเวลา

(n=225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.93	0.67	มาก
2	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้	3.78	0.72	มาก
3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด	3.84	0.68	มาก
รวม		3.85	0.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่า
ที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ
ตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้ ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงาน

(n=225)

ข้อที่	ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดงบประมาณ	3.90	0.67	มาก
2	บุคลากรมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนา ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.71	มาก
3	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.91	0.80	มาก
รวม		3.90	0.64	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
นาแก จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ
($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัด
งบประมาณ ($\bar{X}=3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการนำทรัพยากร
ที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.90$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 19-21

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้ 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)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	TCUL	GOV ₁	GOV ₂	GOV ₃	GOV ₄	GOV ₅	GOV ₆	TGOV	EFF ₁	EFF ₂	EFF ₃	EFF ₄	TEFF
Mean	3.95	3.91	3.92	3.91	3.92	3.96	3.96	3.88	3.92	3.94	3.88	3.93	3.92	3.91	3.85	3.90	3.90
CUL ₁	1	.657**	.625**	.641**	.633**	.679**	.656**	.697**	.635**	.602**	.672**	.682**	.681**	.681**	.645**	.680**	.642**
CUL ₂		1	.651**	.644**	.643**	.607**	.684**	.654**	.640**	.660**	.640**	.625**	.644**	.612**	.687**	.689**	.683**
CUL ₃			1	.658**	.642**	.680**	.653**	.632**	.622**	.613**	.683**	.689**	.662**	.602**	.660**	.629**	.630**
CUL ₄				1	.643**	.653**	.646**	.602**	.609**	.685**	.673**	.668**	.675**	.670**	.628**	.636**	.621**
TCUL					1	.635**	.614**	.674**	.678**	.666**	.642**	.647**	.640**	.641**	.602**	.606**	.697**
GOV ₁						1	.616**	.665**	.670**	.652**	.639**	.656**	.637**	.639**	.692**	.684**	.687**
GOV ₂							1	.658**	.698**	.657**	.632**	.657**	.651**	.640**	.625**	.623**	.611**
GOV ₃								1	.616**	.637**	.690**	.619**	.618**	.694**	.645**	.609**	.638**
GOV ₄									1	.634**	.651**	.635**	.635**	.657**	.607**	.614**	.602**
GOV ₅										1	.676**	.633**	.664**	.679**	.617**	.669**	.607**
GOV ₆											1	.619**	.654**	.677**	.668**	.607**	.602**
TGOV												1	.699**	.603**	.646**	.637**	.650**
EFF ₁													1	.635**	.645**	.679**	.626**
EFF ₂														1	.699**	.606**	.633**
EFF ₃															1	.670**	.695**
EFF ₄																1	.614**
TEFF																	1

จากตาราง 19 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TGOV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม (TGOV) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TEFF)

โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.697$)

ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม (TGOV) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TEFF) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.650$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .640$)

2. ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .641$)

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .602$)

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .606$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม (TGOV) กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .699$)
2. ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .603$)
3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .646$)
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .637$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.697$) และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม (TGOV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.650$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบนับแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองจึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 20-21

**ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	.321	.118		2.723	.007
วัฒนธรรมส่วนรวม	.224	.064	.220	3.511	.001
วัฒนธรรมเอกภาพ	.457	.063	.477	7.225	.000
วัฒนธรรมปรับตัว	.145	.057	.162	2.535	.012
วัฒนธรรมพันธกิจ	.086	.059	.094	1.456	.147

R=905, $R^2 = .819$, $R^{2Adj} = .815$, $F = 248.515$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม (ค่าเบต้า=.220) วัฒนธรรมเอกภาพ (ค่าเบต้า=.477) และวัฒนธรรมปรับตัว (ค่าเบต้า=.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .815 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก

โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .321 + .224(X_1) + .457(X_2) + .145(X_3) + .086(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .220(Z_1) + .477(Z_2) + .162(Z_3) + .094(Z_4)$$

**ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	.128	.078		1.634	.104
หลักนิติธรรม	.041	.054	.041	.757	.450
หลักคุณธรรม	.254	.057	.263	4.496	.000*
หลักความโปร่งใส	.009	.040	.010	.222	.824
หลักการมีส่วนร่วม	.200	.048	.205	4.170	.000*
หลักความรับผิดชอบ	.241	.044	.266	5.549	.000*
หลักความคุ้มค่า	.233	.043	.248	5.437	.000*

R=958, $R^2 = .918$, $R^{2Adj} = .916$, $F = 408.285$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม (ค่าเบต้า=.263) หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเบต้า=.205) หลักความรับผิดชอบ (ค่าเบต้า=.266) และหลักความคุ้มค่า (ค่าเบต้า=.248) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .916 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก

โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .128 + .041(X_1) + .254(X_2) + .009(X_3) + .200(X_4) + .241(X_5) + .233(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .041(Z_1) + .263(Z_2) + .010(Z_3) + .205(Z_4) + .266(Z_5) + .248(Z_6)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

(n = 225)

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 225)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	116	51.56
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	109	48.44
รวม	225	100.00

จากตาราง 22 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 225 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 51.56 ส่วนที่เหลือจำนวน 109 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 48.44

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน
2. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง
3. ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
4. นายอำเภอควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

5. นายอำเภอควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน

6. นายอำเภอควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. นายอำเภอควรสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

8. ควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้กับบุคลากร ของที่ทำการปกครองอำเภอฯ ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น

9. นายอำเภอควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด

โดยสรุป แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ ปกครองอำเภอฯ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ ดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 225 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.89 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีตำแหน่งเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 90.22 มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 83.56

2. การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.92$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.91$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$)

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.96$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.94$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.92$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.88$) และหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.88$)

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.90$) และด้านเวลา ($\bar{X}=3.90$)

5. วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (ค่าเบต้า=.477) วัฒนธรรมมีส่วนร่วม (ค่าเบต้า=.220) และวัฒนธรรมปรับตัว (ค่าเบต้า=.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.815 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ (ค่าเบต้า=.266) หลักคุณธรรม (ค่าเบต้า=.263) หลักความคุ้มค่า (ค่าเบต้า=.248) และหลักการมีส่วนร่วม (ค่าเบต้า=.205) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.916 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก

7. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน

อย่างเต็มที่ และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานตามหลัก

ธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.92$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.91$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาจะมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์การ วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การว่ามีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความเป็นกลุ่มนิยม มีความเป็น หญิง มีความเป็นชาย อยู่ในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นพนา อ่อนน้อม (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ โยธาภิบาล (2554, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.96$) หลักความ รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.94$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.92$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.88$) และหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.88$) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การธรรมาภิบาล (good governance) นับเป็น กระแสที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ให้ความ สนใจและนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสานีกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าเป็นความ สอดคล้องกับความรู้สึและความต้องการของสาธารณะชน และสาธารณะชนก็มีความ คาดหวังให้ทุกภาคส่วนมีการปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียงแต่กระแสนิยมเท่านั้น ทั้งนี้ ยังเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วย สร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจ ในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุน

และประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและ ความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.73$) มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.71$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ย ของธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ของงาน ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน ($\bar{X}=3.90$) และด้านเวลา ($\bar{X}=3.90$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X}=3.66$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางาน ($\bar{X}=3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.60$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนานันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ โยธาภิบาล (2554, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของ อำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

4. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนรวม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ พหุคูณ = .815 โดยสามารถรวมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ที่ทำการ ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 โดยวัฒนธรรมเอกภาพมีค่า อิทธิพลสูงที่สุด (ค่าเบต้า = .477) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวา และยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร มีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทาง เดียวกัน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธิ (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพองค์การสามารถถูกอธิบายโดยธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การ และมีค่า ดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณ บุญฉนวน (2556, หน้า 221-264) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพ องค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิภาพองค์การ สามารถถูก อธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การกับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้เมื่อศึกษาร่วมกัน พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพองค์การ สามารถถูกอธิบายและทำนาย โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อ ประสิทธิภาพองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาซิด ไชยอนงค์ (2556, หน้า 204-220) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างปัจจัยด้านธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม

มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ธรรมาภิบาลจะเป็นหลักปฏิบัติอันเป็นรากฐานสำคัญในการก่อตัว จัดการ คัดสรร ปลุกฝังและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติเช่นเดียวกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

5. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .916 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของการปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 โดยหลักความรับผิดชอบมีค่าอิทธิพลสูงที่สุด (ค่าเบต้า = .266) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของการปกครองอำเภอนาแก มีความตระหนักและสำนึกต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหา สาธารณะบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่รับมอบหมายอย่างจริงจัง จึงทำให้การปฏิบัติงานของการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .939 และยังพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00

ของความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การสามารถอธิบายโดยธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ที่ทำการปกครองอำเภอแกลงควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของที่ทำทำการปกครองอำเภอแกลง ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมเอกภาพ โดยพัฒนาการปฏิบัติงานให้บุคลากรในที่ทำทำการปกครองอำเภอแกลงมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี มีข้อตกลงร่วมและการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน

1.2 ที่ทำการปกครองอำเภอแกลงควรเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำทำการปกครองอำเภอแกลง ด้านหลักความโปร่งใส โดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ รายงานผลการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานและประกาศเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยการจัดสรรงบประมาณสวัสดิการอย่างเหมาะสม จัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และจัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม และด้านหลักความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การให้มีประสิทธิผล และควรกำกับดูแลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง

1.3 ที่ทำการปกครองอำเภอแกลงควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม ด้านเวลา โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้ และปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

1.4 ที่ทำการปกครองอำเภอแกลงควรเน้นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ ด้าน วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมส่วนรวม และวัฒนธรรมปรับตัว ซึ่งมีอิทธิพล

ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแวก ตามลำดับ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอแวก ตามลำดับ

1.5 ผู้บังคับบัญชาของที่ทำการปกครองอำเภอแวก ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอแวก เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอแวก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี. (2558). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2552). *ทางสู่ธรรมาภิบาล*. นนทบุรี : พอดี.
- จำลอง ชุนพลแก้ว. (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชนะศักดิ์ ยวบูรณ์. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. สกลนคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญณรงค์ เศวตาภรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

- ชนันชัย รัตน์ไทรแก้ว. (2549). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัด นครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- ธาดา ศูนย์จันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิดา โฆวงศ์ประเสริฐ. (2556). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้ารับบริการงานทะเบียนราษฎรกรณีศึกษา: ที่ว่าการอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์คณะพัฒนาลัทธิและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ฎเกิด. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค์ ปียอนด์ บุคส์.
- พิสณ พองศรี. (2553). *เทคนิควิธีการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ดานสุทธาการพิมพ์.
- ม้นทนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รัตน์ดิถรณ จันบุตร. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลาชิต ไชยอนงค์. (2556). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับ ประสิทธิภาพองค์การของ ศาสนยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. รายงานการวิจัยสมาคมเสริมสร้างองค์การสุขภาวะภาคเหนือ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2549). *ทศธรรม: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สุदारัตน์ โยธาภิบาล. (2554). *วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุदारัตน์ บัวเนียม. (2560). *ประสิทธิผลการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในสำนักทะเบียนอำเภอตามมาตรฐานอำเภอยิ้ม ของอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. (2558). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การธรรมาภิบาล (good governance)*. รายงานของการอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟรีเมียร์ โพร จำกัด

_____. (2552). *คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟรีเมียร์ โพร จำกัด.

_____. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2555). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

_____. (2558). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. [บทความวิชาการ]. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อัจฉรา กาญจนไพโรจน์ และวิชัย อุตสาหจิต. (2558). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชน
พัฒนาซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชันมือถือ*. The 6th international conference on
human resource and organization management and development (HROMD
2015). หน้า 49–50.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ
และกระบวนการยุติธรรม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Calori, R. and Sanin, P. (1991). Corporate Culture & Economic Performance: A French
Study. *Organization studies*, 12: 49–74.
- Cameron, Kim S. (1978, December). “Measuring Organizational Effectiveness in the
Institutions of Higher Educational”. *Administrative Science Quarterly*, 23 :
604 – 632.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized
Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy
Of Management.
- Cameron, K.S. (1986). “Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in
Conceptions of Organizational Effectiveness.” *Management Science* 32,5
(1986) : 539–553.
- Certo, C.S. *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: theory and practice*. Fort Worth, Tex: Dryden Press.
- Daft, R. L. (2008). *New era of management*. Ohio, USA: Thomson/South–Western.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*.
New York: John Wiley Publisher.
- Denison, D. R. and Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture
and Effectiveness. *Organizational Science*. 6 (March–April): 204–233.

- Gordon, G. G. and DiTomaso, N. (1992). Predicting Corporate Performance from Organizational Culture. *Journal of Management Studies*, 29: 783–798.
- Harrington, H. (1996). *James and James S. Harrington. High performance benchmarking 20 steps to success*. New York: McGraw–Hill
- Hellriegel, D.; Slocum, J. W. and Woodman, R. W. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. Australia: Thomson/South–Western.
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and Organizations: Software and Mind*. New York: McGraw–Hill.
- Kimmet, P. (2005). *The politics of good governance in the Asean 4*. Brisbane, Australia: Griffith University.
- 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.
- Lund, H. (2003). “Testing the claims of new urbanism: Local access, pedestrian travel, and neighboring behaviors”. in *Journal of the American Planning Association*. 69 (4):414–29.
- Marcoulides GA, Heck RH. (1993). Organizational culture and performance : Proposing and testing a model. *Organization Science*. 4 (2) : 209–25
- Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.
- Patty, M. M. et al., (1995). Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance. *Psychological Reports*. 76: 483–492.
- Peterson, E., and Plowman G. E. (1989). *Business Organization and Management*. 3rd ed.. New York: Irwin.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Woodcock, M. *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son, 1989.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork :
Harper and Row Publication.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๒



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

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๔ ๑๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๒



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

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

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

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๔ ๑๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๒



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

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๔ ๑๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๒



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

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำเภอณาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๖๔๒๓๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๔ ๑๑๔๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๒



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

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง

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

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๔ ๑๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๖๕



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

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำเภอธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพรอนันต์ แสนศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๑๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยการ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยกับผู้มารับบริการในหน่วยงานท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพรอนันต์ แสนศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๔ ๑๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายศรี ศรีพุทธรินทร์ นายอำเภอนาแก
5. นายศุภชัย ท้าวกลาง ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
 - ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
 - ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
 - ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายพรอนันต์ แสนศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 11
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

2. อายุ

☐

1. ไม่เกิน 30 ปี

☐

2. 31-40 ปี

☐

3. 41-50 ปี

☐

4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

2. ปริญญาตรี

☐

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐

1. บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ

☐

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วย

ผู้ใหญ่บ้าน

5. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

☐

1. ไม่เกิน 5 ปี

☐

2. 6-10 ปี

☐

3. 11-15 ปี

☐

4. มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐

1. ไม่เกิน 10,000 บาท

☐

2. 10,001-15,000 บาท

☐

3. 15,001-20,000 บาท

☐

4. มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ท่านมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม ว่ามีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
วัฒนธรรมองค์การ 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)
วัฒนธรรมส่วนรวม						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก มุ่งเน้น เสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่ บุคลากรในทุกกระดับ					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกส่งเสริม ให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกใช้โครงสร้าง ไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่า การใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ					
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกเน้นการทำงาน เป็นทีม มุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการพัฒนา สมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร					
2	บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี					
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน					
4	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอณาแก มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอณาแก มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
3	บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมปรับตัว (ต่อ)						
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแก มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแก มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแก มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำทำการปกครองอำเภอณาแก มีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ					
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน					
4	บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5	เมื่อพันธกิจของที่ว่าการอำเภอณาแกเปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของที่ว่าการอำเภอณาแกด้วย					

**ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 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)
หลักนิติธรรม						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงาน ตามอำนาจหน้าที่ อย่างเสมอภาคเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการออก กฎระเบียบข้อบังคับทันต่อสถานการณ์ เป็นที่ยอมรับของประชาชน					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการปรับปรุง ภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์					
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการ บริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตาม กฎหมาย					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
หลักนิติธรรม (ต่อ)						
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย					
6	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค					
7	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน					
หลักคุณธรรม						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานโดยยึดระบบคุณธรรมและถูกต้อง					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกเฝ้าระวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ					
4	บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอณาแกประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
หลักคุณธรรม (ต่อ)						
6	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรณรงค์ให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างซื่อสัตย์สุจริต					
หลักความโปร่งใส						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรรายงานผลการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ					
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรได้ประกาศเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกรประชาสัมพันธ์ข้อมูลการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
หลักการมีส่วนร่วม						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ในปัญหาสำคัญของประเทศ					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา					
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารงาน					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของที่ทำการปกครองอำเภอ					
หลักความรับผิดชอบ						
1	บุคลากรมีความตระหนักและสำนึกต่อหน้าที่มุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ					
2	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่รับมอบหมายอย่างจริงจัง					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
หลักความรับผิดชอบ (ต่อ)						
4	ผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอณาแ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของ ประชาชน					
5	ผู้บังคับบัญชาที่ทำการปกครองอำเภอ ณาแสามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความ ขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิผล					
หลักความคุ้มค่า						
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแบริการ ประชาชนได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณ และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแจัดสร รงบประมาณสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแได้ใช้ ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม					
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแได้จัดระบบ การตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า					
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแได้จัดตั้ง งบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาฯ อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการ
ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ว่ามีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
น้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
ที่สุด ซึ่งกำหนดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 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)
ด้านคุณภาพของงาน						
1	บุคลากรปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากข้อผิดพลาด					
2	ประชาชนพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร					
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้ประโยชน์ คุ้มค่าจากการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	บุคลากรมีการศึกษา คนควาเพิ่มเติมอยู่ เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ให้มีคุณภาพมากขึ้น					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านปริมาณงาน						
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณที่หน่วยงานที่กำหนดไว้					
2	บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3	บุคลากรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ					
ด้านเวลา						
1	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
2	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้					
3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วย ความคุ้มค่าและประหยัดงบประมาณ					
2	บุคลากรมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
3	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ					

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1	วัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	.778	ใช้ได้
	1.1 วัฒนธรรมส่วนรวม	.823	ใช้ได้
	1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.806	ใช้ได้
	1.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.789	ใช้ได้
	1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.891	ใช้ได้
2	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	.836	ใช้ได้
	2.1 หลักนิติธรรม	.764	ใช้ได้
	2.2 หลักคุณธรรม	.754	ใช้ได้
	2.3 หลักความโปร่งใส	.788	ใช้ได้
	2.4 หลักการมีส่วนร่วม	.796	ใช้ได้
	2.5 หลักความรับผิดชอบ	.806	ใช้ได้
	2.6 หลักความคุ้มค่า	.763	ใช้ได้
3	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการ ปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	.869	ใช้ได้
	3.1 ด้านคุณภาพของงาน	.756	ใช้ได้
	3.2 ด้านปริมาณงาน	.706	ใช้ได้
	3.3 ด้านเวลา	.779	ใช้ได้
	3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.891	ใช้ได้
	ภาพรวมทั้งฉบับ	.789	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
วัฒนธรรมส่วนรวม		
1	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก มุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แกบุคลากรในทุกระดับ	.756
2	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	.684
3	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ	.655
4	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกเน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร	.542
5	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	.532
วัฒนธรรมเอกภาพ		
1	ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวา และยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร	.389
2	บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกมีการประสานงานและมีการบูรณาการที่ดี	.402
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน	.389

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
วัฒนธรรมเอกภาพ (ต่อ)		
4	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.506
5	หน่วยงานภายในที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร	.508
วัฒนธรรมปรับตัว		
1	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.374
2	บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.563
3	บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของ องค์กร	.458
4	ที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างต่อเนื่อง	.489
5	ที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีการนำข้อผิดพลาด มาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	.523
วัฒนธรรมพันธกิจ		
1	ที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีเป้าประสงค์และทิศทาง ยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	.512
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาใน ที่ทำการปกครองอำเภอ นาแก มีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ	.536
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน	.524
4	บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน	.499
5	เมื่อพันธกิจของที่ทำการอำเภอ นาแก เปลี่ยนยอมส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรของ ที่ทำการอำเภอ นาแกด้วย	.475

**ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายขอ
หลักนิติธรรม		
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	.465
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับทันต่อสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของประชาชน	.378
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์	.425
4	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย	.436
5	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	.512
6	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	.389
7	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงานโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน	.402
หลักคุณธรรม		
1	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงานโดยยึดระบบคุณธรรมและถูกต้อง	.365
2	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	.387
3	ที่ทำการปกครองอำเภอนาแกเฝ้าระวังคิให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ	.422

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
หลักคุณธรรม (ต่อ)		
4	บุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภประพฤติตทน เป็นตัวอย่างที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	.430
5	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น	.412
6	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภเณรณงค์ให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างซื่อสัตย์ สุจริต	.389
หลักความโปร่งใส		
1	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ	.378
2	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ	.389
3	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภรายงานผลการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ	.385
4	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภได้ประกาศเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ	.391
5	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภประชาสัมพันธ์ข้อมูลการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริง	.369
หลักการมีส่วนร่วม		
1	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภได้สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ในปัญหาสำคัญของประเทศ	.376
2	ที่ทำกรปกครองอำเภอณาแภได้จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี	.388

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)		
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา	.456
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารงาน	.429
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของที่ทำการปกครองอำเภอ	.369
หลักความรับผิดชอบ		
1	บุคลากรมีความตระหนักและสำนึกต่อหน้าที่ มุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ	.463
2	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่รับมอบหมายอย่างจริงจัง	.506
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกมีประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว	.412
4	ผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอณาแกเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของประชาชน	.502
5	ผู้บังคับบัญชาที่ทำการปกครองอำเภอณาแกสามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.456

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
หลักความคุ้มค่า		
1	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกบริการประชาชนได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	.436
2	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกจัดสรรงบประมาณสวัสดิการอย่างเหมาะสม	.442
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	.445
4	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้จัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	.463
5	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาฯ อย่างเหมาะสม	.389

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแก
จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านคุณภาพของงาน		
1	บุคลากรปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากข้อผิดพลาด	.406
2	ประชาชนพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	.636
3	ที่ทำการปกครองอำเภอณาแกได้ประโยชน์คุ้มค่าจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	.477
4	บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	.389

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านปริมาณงาน		
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณที่หน่วยงานที่กำหนดไว้	.408
2	บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.436
3	บุคลากรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ	.456
ด้านเวลา		
1	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	.436
2	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้	.436
3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด	.407
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		
1	บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดงบประมาณ	.412
2	บุคลากรมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.536
3	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ	.377

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พรอนันต์ แสนศรี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 เดือน เมษายน พ.ศ. 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 20 หมู่ที่ 4 ตำบลคูเมือง อำเภอมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด 45220
โทรศัพท์	06-390-41197
ตำแหน่งปัจจุบัน	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ)
สถานที่ทำงาน	กลุ่มงานความมั่นคง ชั้น 3 ศาลากลางจังหวัดนครพนม (หลังใหม่) ถนนอภิบาลบัญชา ตำบลในเมือง อำเภอมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 48000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเมืองสรวงวิทยา อำเภอมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2563	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548 – 2559	พนักงานบริษัทเอกชน
พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ)