

อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

Influences of Good Governance and Organizational Culture on Organizational Effectiveness of the Subdistrict Administrative Organizations in the Northern Region of Thailand.

กมลลักษณ์ ธนานันต์เมธี¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ จำนวน 346 องค์การ โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาจำนวน 1,352 ชุด

ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพบว่าธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพขององค์การสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม χ^2 / df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพขององค์การ และองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the average levels of good governance, organizational culture and organizational effectiveness of the subdistrict administrative organizations in the Northern region of Thailand, and 2) to study the influences of good governance and organizational culture on organizational effectiveness. The cross-sectional study design was conducted. The samples were 346 the subdistrict administrative organizations consisted of 1,352 in level of individual respondents.

The results were as follows: 1) the average levels of good governance, organizational culture and organizational effectiveness were high. 2) There were statistically significant influences of both good governance and organization culture on organizational effectiveness. The 12.00 percent of the variance in organizational effectiveness was explained by good governance and organizational culture. The fit indices showed that the model fitted the data well; $\chi^2 / df = 2.583$, $RMSEA = 0.063$, $CFI = 0.972$ and

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

NNFI = 0.960.

Keywords: Good Governance, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Subdistrict Administrative organizations.

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การภาครัฐที่เป็นพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างการบริหารราชการแบบกระจายอำนาจ การปกครองที่ใกล้ชิดและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2518; ลิขิต ธีรเวคิน, 2525) อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากมายที่ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตามที่คาดหวังไว้ ด้วยเหตุนี้การศึกษาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) จึงมีความสำคัญในเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นหลักการการทำงานที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2545) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งงานวิจัยในอดีตยอมรับว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นผันแปรตามระดับของค่านิยมร่วมที่ยึดถือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ (Scholz, 1987)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจในประเด็นของอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เพื่อต้องการทราบแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ โดยผ่านทาง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ ภายใต้บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและ วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลองค์การภายใต้บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ

กรอบทฤษฎี

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยประยุกต์แนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลจากแนวคิดประสิทธิผลองค์การของ Quinn and Rohrbaugh (1983) เป็นแนวคิดหลักเพราะตัวแบบการแข่งขันค่านิยมเป็นตัวแบบเชิงบูรณาการ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) 2) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) 3) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model)

แนวคิดธรรมาภิบาลผู้วิจัยได้ประยุกต์ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรมาภิบาล 9 หลัก คือ 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค

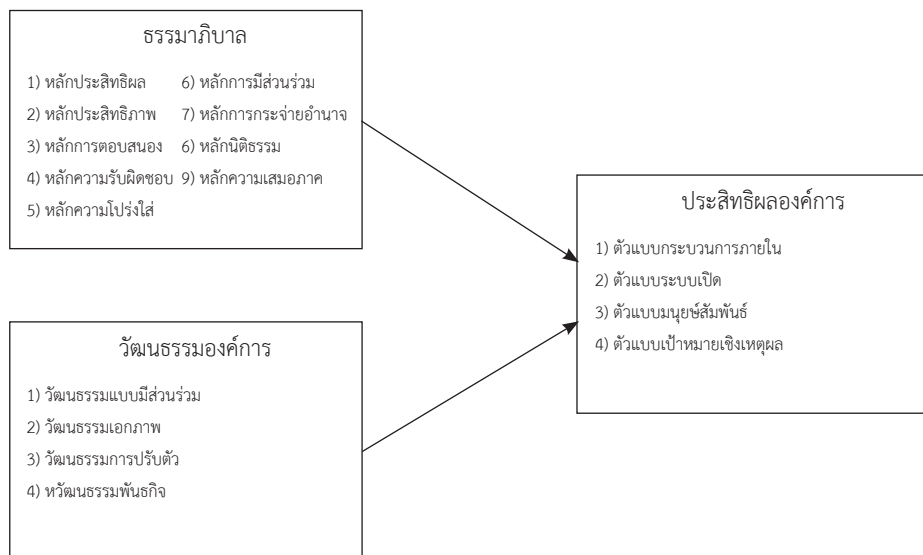
แนวคิดวัฒนธรรมองค์การใช้แนวคิดของ Denison (1990) และ Denison, Haaland and Goelzer, (2003) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) รูปแบบวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) รูปแบบวัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) รูปแบบวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

จากการศึกษาของ พรินท์ เฟ็งสุวรรณ (2547) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงาน สอดคล้องกับร่ำพัน แสงมาลัย (2552) ที่พบว่า การพัฒนากระบวนการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารงานสาธารณสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในบริการ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงสามารถอนุมานได้ว่าธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร

จากการศึกษาของ Denison (1990) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านในทศวรรษที่ 21 ที่ยอมรับว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่เข้มแข็ง (Strong Culture) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Kotter and Heskett (1992: 145) กลับค้นพบว่าไม่จำเป็นเสมอไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรมีความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่หยิ่งผยองในตนเองอันเนื่องมาจากผลสำเร็จในอดีต

ชอบมุ่งเน้นภายใน และมีการจัดการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลขัดขวางความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ Kotter and Heskett (1992: 142) ยังค้นพบว่าถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับบริบทแล้วก็ตาม แต่ก็อาจจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในระยะยาวได้ ถ้าองค์กรนั้นมิได้มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และถ้าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้มีความเข้มแข็งก็ยิ่งส่งผลในทางลบมากยิ่งขึ้น และยังเสริมด้วยว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบไม่ปรับตัว (Unadaptive Culture) จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติในเชิงลบ โดยวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัวนี้ องค์กรมักจะทำนึ่งถึงตัวเอง ผลประโยชน์ของตนเอง มากกว่ากลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ดังนั้นภายใต้วัฒนธรรมแบบนี้ องค์กรก็มักจะทำผิดพลาดต่อการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไป ส่งผลให้ยึดติดกับยุทธศาสตร์ที่ล้าสมัยไม่ทันเหตุการณ์ และมีแนวปฏิบัติที่แข็งทื่อไม่ยืดหยุ่น จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงอนุมานได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรได้ทั้งทางบวกและทางลบ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาภายใต้บริบทขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาภายใต้บริบทขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตามประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิผลองค์กรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลาได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในหัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือทั้ง 17 จังหวัด จำนวน 1,350 แห่ง ได้แก่ เชียงราย จำนวน 94 แห่ง เชียงใหม่ จำนวน 120 แห่ง น่าน จำนวน 95 แห่ง พะเยา จำนวน 49 แห่ง แพร่ จำนวน 71 แห่ง แม่ฮ่องสอน จำนวน 55 แห่ง ลำปาง จำนวน 74 แห่ง ลำพูนจำนวน 34 แห่ง อุตรดิตถ์ จำนวน 66 แห่ง ตาก จำนวน 62 แห่ง พิษณุโลก จำนวน 91 แห่ง สุโขทัย จำนวน 83 แห่ง เพชรบูรณ์ จำนวน 116 แห่ง พิจิตร จำนวน 86 แห่ง กำแพงเพชร จำนวน 76 แห่ง นครสวรรค์ จำนวน 134 แห่ง อุทัยธานี จำนวน 62 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2554)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้สามารถคำนวณได้จากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% เมื่อพิจารณาจากจำนวนประชากรคือจำนวนองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือจำนวน 1,350 แห่ง จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างระดับองค์กร

ที่เหมาะสมเท่ากับ 310 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ/พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนแห่งละ 4 คน รวมจำนวนแบบสอบถามในระดับบุคคลเท่ากับ 1,240 คน แต่อย่างไรก็ดีทางผู้วิจัยได้ส่งจำนวนแบบสอบถามมากกว่าจำนวนที่กำหนดเบื้องต้น

3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล อยู่ในช่วงเวลาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556 ถึง เดือนกรกฎาคม 2556

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ก.พ.ร. (2552) วัฒนธรรมองค์กรของ Denison et al. (2003) และประสิทธิผลองค์กรของ Quinn and Rohrbaugh (1983)

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 และทำการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือแต่ละองค์ประกอบของแต่ละแนวคิด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.868 – 0.945 โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาจำนวน 1,352 ชุด คิดเป็นจำนวนองค์กรเท่ากับ 346 องค์กร นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability) ของตัวแบบมาตรวัด พบว่า ตัวแบบมาตรวัดประสิทธิผลองค์กร (EFF) ตัวแบบมาตรวัดหลักธรรมาภิบาล (GG) และตัวแบบมาตรวัดวัฒนธรรมองค์กร (OC) มีค่าแลมบ์ดา (λ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และค่า AVE (ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.691, 0.565 และ 0.608 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.896, 0.815 และ 0.856 ตามลำดับ

5. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ PHI (ϕ) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง รวมทั้งค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices)

ผลการวิจัย

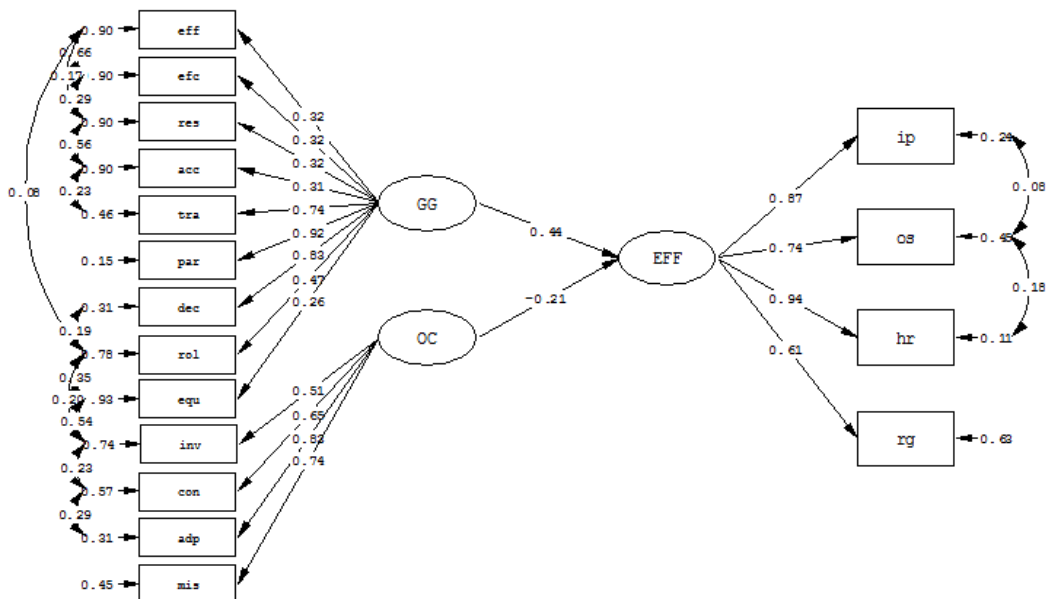
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับประสิทธิภาพล่องค้การ (EFF) ระดับวัฒนธรรมองค์กร (OC)

และระดับธรรมาภิบาล (GG) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (*M*) จากตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

	M	SD	ip	os	hr	rg	eff	efc	res	acc	tra	par	dec	rol	equ	inv	con	adp	mis		
ip	4.414	0.521	1																		
os	4.333	0.558	0.736**	1																	
hr	4.351	0.565	0.821**	0.881**	1																
rg	4.534	0.519	0.534**	0.434**	0.555**	1															
eff	4.541	0.529	0.274**	0.264**	0.243**	0.476**	1														
efc	4.479	0.527	0.238**	0.354**	0.359**	0.295**	0.772**	1													
res	4.394	0.498	0.249**	0.312**	0.301**	0.119*	0.260**	0.436**	1												
acc	4.482	0.581	0.177**	0.199**	0.184**	0.049	0.116*	0.192**	0.672**	1											
tra	4.396	0.532	0.173**	0.255**	0.253**	0.100	0.220**	0.262**	0.211**	0.440**	1										
par	4.358	0.561	0.225**	0.270**	0.297**	0.302**	0.297**	0.291**	0.257**	0.260**	0.675**	1									
dec	4.400	0.559	0.095	0.189**	0.224**	0.164**	0.254**	0.292**	0.308**	0.293**	0.603**	0.784**	1								
rol	4.581	0.427	0.138*	0.117*	0.178**	0.285**	0.246**	0.211**	0.234**	0.219**	0.361**	0.467**	0.617**	1							
equ	4.436	0.542	0.035	0.113*	0.120*	0.090	0.097	0.170**	0.278**	0.212**	0.315**	0.329**	0.365**	0.544**	1						
inv	4.416	0.553	0.148**	0.212**	0.236**	0.128*	0.104	0.171**	0.258**	0.250**	0.433**	0.412**	0.441**	0.439**	0.712**	1					
con	4.389	0.549	0.118*	0.140**	0.139**	0.130*	0.121*	0.112*	0.114*	0.123*	0.364**	0.411**	0.362**	0.261**	0.291**	0.629**	1				
adp	4.377	0.557	0.023	0.043	0.015	0.060	0.135*	0.099	0.127*	0.135*	0.384**	0.446**	0.395**	0.313**	0.289**	0.484**	0.835**	1			
mis	4.492	0.525	0.018	0.132*	0.058	0.019	0.095	0.063	0.091	0.172**	0.342**	0.393**	0.363**	0.251**	0.262**	0.417**	0.494**	0.641**	1		

หมายเหตุ: *N* = 346; ** *p* < 0.01; * *p* < 0.0



ภาพ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างภายหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ

ตัวแปรถูกทำนาย	$\xi \rightarrow \eta$	γ	R^2
ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	GG \rightarrow EFF	0.435**	0.120
	OC \rightarrow EFF	-0.212**	

หมายเหตุ: $N = 346$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (γ) เท่ากับ 0.435 และ -0.212 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 12.00 โดยตัวแบบที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว มีค่าดัชนีความเหมาะสม χ^2 / df เท่ากับ 2.583 ค่า $RMSEA$ เท่ากับ 0.063 ค่า 90% CI on $RMSEA$ อยู่ระหว่าง 0.053 ; 0.074 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า $NNFI$ เท่ากับ 0.960

ด้วยเหตุนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาภายใต้บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาภายใต้บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

การที่ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือสามารถอธิบายได้ว่า หลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อแนวคิดและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปสู่ การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดหลักซึ่งประกอบไปด้วยหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลัก

นิติธรรม และหลักความเสมอภาค ซึ่งนำไปสู่การมีประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Becher and Boerman (1997), Clarke (2001), Kimmet (2005), พรินทร์ เฟิงสุวรรณ (2547), รำพัน แสงมาลัย (2552), เสกสรร นิสัยกล้า (2552) และ สุรศักดิ์ โตประสี (2553)

ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ สามารถอธิบายได้ว่า องค์การมีวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบที่มุ่งเน้นภายใน และมีการจัดการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอน ส่งผลให้มีลักษณะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัวนี้ องค์การมักจะคำนึงถึงสิ่งที่ตนเองคุ้นเคย ดังนั้นองค์การก็มักจะเพิกเฉยต่อการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไป ส่งผลให้ยึดติดกับยุทธศาสตร์ที่ล้าสมัยไม่ทันเหตุการณ์ และมีแนวปฏิบัติที่แข็งทื่อไม่ยืดหยุ่น ในอีกกรณีหนึ่งที่อาจเป็นไปได้ ก็คือ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมายที่ผู้นำต้องมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เพราะผู้นำคือผู้ที่กำหนดทิศทางในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ และผู้นำเองก็ต้องการแสดงผลงานภายในระยะเวลาอันสั้นจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้นที่เห็นผลรวดเร็วเพื่อแสดงผลงานให้ปรากฏ มากกว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ต้องใช้ระยะเวลานาน และเมื่อเป็นเช่นนี้บุคลากรที่เป็นผู้ตามและเป็นผู้เข้าราชการที่ต้องอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ก็ย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในมากกว่าการเปลี่ยนแปลง และทำงานตามกระบวนการที่คุ้นเคยแต่แน่ใจ

ได้ว่าไม่มีผิดกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจึงมีลักษณะที่ไม่ค่อยมีการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Kotter and Heskett (1992) ที่ค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะเช่นนี้จะส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลองค์การ

ข้อเสนอแนะ:

1. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือยังสามารถปรับปรุงประสิทธิผลองค์การให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ โดยการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ กล่าวคือ ในระยะสั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และในระยะยาวองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2554) ใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) การส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ และ 3) การเพิ่มประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยแนวทางการส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรยึดหลักปฏิบัติทั้ง 9 หลัก คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลัก

ความเสมอภาค เป็นเสมือนแนวทางการดำเนินงานประจำวัน ในขณะที่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การจำเป็นที่จะต้องตระหนักว่า องค์การจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนและวัฒนธรรมพันธกิจ โดยองค์การที่ต้องการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงขององค์การ และต้องริเริ่มและค่อยๆ เร่งให้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นในด้านยุทธศาสตร์และการปฏิบัติภายในองค์การ เพื่อที่จะได้ทำให้องค์การและวัฒนธรรมอยู่ในแนวทางเดียวกันกับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในหัวข้อนี้อีกครั้ง เนื่องจากธรรมาภิบาลเป็นหลักปฏิบัติที่มีความเป็นนามธรรมสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การก็เช่นเดียวกัน การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพน่าจะทำได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาซ้ำในกลุ่มประชากรเดิม ในช่วงระยะเวลาประมาณ 3-5 ปี ข้างหน้า ซึ่งจะมีตัวแปรด้านระยะเวลาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

3) ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2554). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- พรินท์ เฟิงสุวรรณ. (2547). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ร่าพันธ์ แสงมาลัย. (2552). *การพัฒนากระบวนการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้ โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2525). *การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ โตประสี. (2553). *ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสกสรร นิสัยกล้า. (2552). *การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552). *คู่มือการจัดระบบการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โพร.
- Becher, T. M. and Boerman, P. L. J. (1997). Decentralized Decision Making and Organizational Effectiveness in Colleges for Vocational Education: A Structural Equation Model for School Organization. *Education Research and Evaluation* 3(3): 189 – 213.
- Clarke, V. C. B. (2001). In Search of Good Governance: Decentralization and Democracy in Ghana. *Journal of Teacher Education*. [Online]. Available from: /www.lib.umi.com/dissertation/fullcit /3023679 (2002, September 11).
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Denison, D. R., Haaland, S. and Goelzer, P. (2003). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern around the World?* *Advances in Global Leadership*. 3: 205-227.
- Kimmet, P. (2005). *The Politics of Good Governance in the ASEAN 4*. Master Degree: Griffith University.
- Kotter, J. P. and Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Journal of Management Science*: 29, 363.
- Scholz, C. (1987). Corporate Culture and Strategy - The Problem of Strategic Fit. *Academy of Management Journal*. 20 (4), 78 - 87.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Rows.