

หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น¹

Good Governance and Organizational Culture Influencing the Operational
Effectiveness of Hin Tang Subdistrict Administrative Organization, Ban Phai District, Khon
Kaen Province

เกศรินทร์ แทนเป้า²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น (2) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 107 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการภายใน ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านระบบเปิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) หลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม (3) วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This independent study was a survey research design aiming (1) to study the operational effectiveness level of personnel in Hin Tang Subdistrict Administrative, Ban Phai District, Khon Kaen Province and (2) to study the good governance and organizational culture factor affecting the operational effectiveness in Hin Tang Subdistrict Administrative, Ban Phai District, Khon Kaen Province. The data were collected from using questionnaires from samples of Hin Tang Subdistrict Administrative personnel and council members, Ban Phai District, Khon Kaen Province, consisting of 107 people. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, Pearson's correlation, and Multiple Regression Analysis by determining statistical significance at the level of 0.05. The results of the study found that (1) Operational effectiveness of Hin Tang Subdistrict Administrative, Ban Phai District, Khon Kaen Province, overall, was at the high level. When considering the operational effectiveness in each area, internal processes, results of the performance, satisfaction creation, procurement and resources allocation, rational goal model, open system, and human relations, they were found to be at the high level in all aspects. (2) Good governance, influencing the operational effectiveness of Hin Tang Subdistrict Administrative, Ban Phai District, Khon Kaen Province with a statistical significance of 0.05, were value for money, rule of law, morality, and Participation. (3) Organizational culture, influencing the operational effectiveness of Hin Tang Subdistrict Administrative, Ban Phai District, Khon Kaen Province with a statistical significance of 0.05, were adaptability culture, mission culture, and consistency culture.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบแนวคิดระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ทางด้านการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบอำนาจธิปไตยของประเทศไทย ซึ่งเป็นลักษณะความเป็นรัฐสูงไปสู่การรวมตัวของกลุ่มภูมิภาคต่างๆ มากขึ้นสภาพความเป็นพรมแดนลดลง มีการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนตามแนวทางระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรี การขยายตัวของธุรกิจบริการที่สำคัญ

การเปลี่ยนแปลงด้านจำนวนและคุณลักษณะของประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของ ผู้คนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขยายตัว ของการศึกษา การคมนาคมและการสื่อสาร สื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพลังงาน และ เทคโนโลยีชีวภาพ กระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมโลกหรือที่เรียกกันว่ากระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่ง สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและเป็นแรงผลักดัน ในเรื่องการปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐ ทำให้การจัดการภาครัฐไม่ว่าจะเป็นในระดับรัฐบาล หรือระบบ ราชการจะต้องปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการตอบสนองต่อความต้องการที่ เปลี่ยนแปลงไปของประชาชนนำไปสู่การพยายามแสวงหากระบวนการนวัตกรรมที่ ในการบริหารจัดการภาครัฐ สมัยใหม่ปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อมุ่งไปสู่การให้บริการภาครัฐที่มีคุณภาพ (Beam, 2001, p. 636) ด้วยการนำแนวคิดระบบการบริหารจัดการและเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการ องค์กรรวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยม ให้มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยให้ประชาชนเป็นจุดศูนย์กลาง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) หรือความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงผลงาน หรือผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปของเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้นๆ โดยมุ่งไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ขององค์กร

ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใด องค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดและผลสำเร็จ ของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (1991, p. 381) (อ้างใน ศรีสุกุล เจริญศรี, 2558 หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถ ใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การ ดำเนินงานของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และปรีณ บุญฉวย (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร คือ ระดับความสามารถขององค์กรในเบื้องในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่ องค์กรนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า แนวทางในการวัดประสิทธิผลองค์กรในระยะแรกใช้เพียงเกณฑ์ใดเกณฑ์ หนึ่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเรียกว่า “การวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measure)” โดยการ วัดแบบนี้อาจไม่ครอบคลุมทุกมิติ ทำให้ผลการวัดอาจไม่ถูกต้องเท่าที่ควร ต่อมา มีนักวิชาการได้เสนอเกณฑ์ หลายเกณฑ์เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผล (Multivariate Effectiveness Measures) ด้วยการสร้างตัวแบบ (Model) จากฐานคติ หรือ สมมติฐาน (Hypothesis) ที่กำหนดขึ้น แล้วนำไปทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรกับประสิทธิผลขององค์กร จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่นิยมนำมาใช้วัดประสิทธิผลของ องค์กรมีทั้งสิ้น 4 แนวทาง (Approaches) ได้แก่ (1) แนวทาง-บรรลุเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) คือการวัดสำเร็จขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงาน (Ends) (2) แนวทางเชิงระบบ (The System

Approach) คือการวัดผลสำเร็จขั้นสุดท้ายโดยให้ความสนใจในกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นด้วย (3) แนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทนหรือแนวทางกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (The Strategic Constituencies or the Stakeholder Approach) คือการวัดความสามารถในการสร้างความพึงพอใจต่อเป้าหมายของกลุ่มปัจจัยตัวแทนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและ (4) แนวทางแข่งขันด้านค่านิยม (The Competing-Value Approach) เป็นแนวคิดที่ขึ้นอยู่กับว่า “ใคร” เป็นผู้ประเมินผล และผู้ประเมินสนใจใน“ค่านิยม”ใด เพื่อใช้วัดความสำเร็จตามค่านิยมนั้น ๆ (อ้างถึงใน ปรีณ บุญถนอย, 2558)

จากการศึกษาพบว่าระบบราชการไทยให้ความสำคัญและส่งเสริมให้หน่วยงานมีการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลไว้อย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นับตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2540 โดยรวมจะมีองค์ประกอบคล้ายกันอยู่ 6 หลักการได้แก่ (1) หลักคุณธรรม (2) หลักนิติธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลัก ความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า และที่สำคัญคือการบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศโดยบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว”ซึ่งหากการขับเคลื่อนประเทศบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล เกิดสัมฤทธิ์ผลตามองค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้สามารถลดปัญหาการคอร์รัปชันได้ การดำเนินการจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริงทำให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง การยกระดับด้านสังคม ประชาชนอยู่ดีกินดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาอาชญากรรมในประเทศลดลง ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีความสุขต่อไป

ทั้งนี้การจะดำเนินงานหรือสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่งเสริมที่มีต่อการดำเนินงานหลายประการ ประการหนึ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึงแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนในองค์กรต้องรับทราบ เข้าใจ ยอมรับ และมองไปในทิศทางเดียวกัน ให้คนในองค์กรดำเนินงานโดยยึดแนวทางตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนต่างๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กรเพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษา หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อต้องการทราบถึงหลักธรรมาภิบาลและ

วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้งให้มีประสิทธิผลเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร
2. หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานงานวิจัย

1. หลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำกรวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงหลังจากนี้ได้แบ่งเนื้อหาเป็น 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

1) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารการปกครองและกำกับดูแล การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยอาศัยความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ประเทศมีพื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่มีความมั่นคง ยั่งยืนอย่างแท้จริง องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 2) หลักคุณธรรม (Morality) 3) หลักความโปร่งใส (Transparency) 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และ 6) หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness/Economy)

2) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ ที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมกันต่างๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การ มีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990), Denison and Mishra (1995), Hellriegle, Slocum & Woodman (2001) ซึ่งได้แบ่งตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) วัฒนธรรมมีส่วนร่วม (Involvement Culture) (2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) (3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ (4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

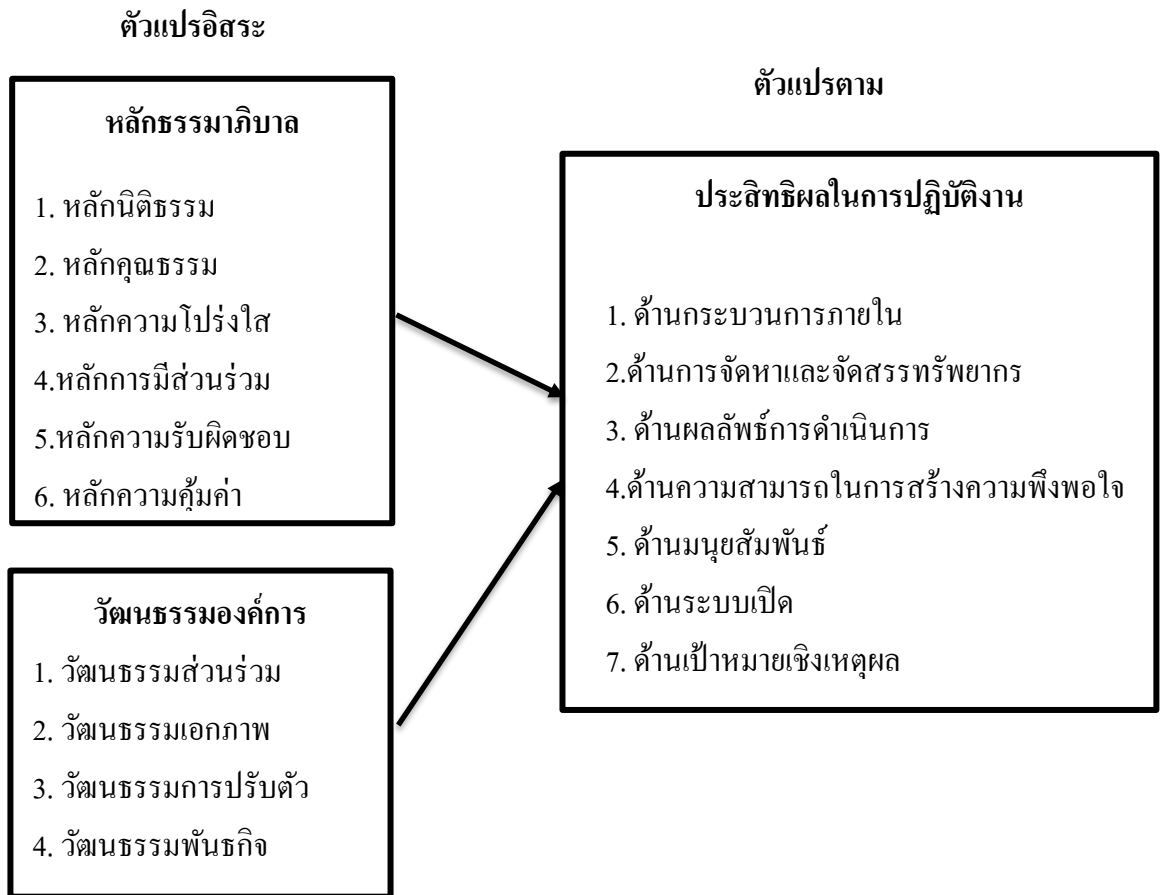
3) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพเป็นการปฏิบัติกรที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการ หรือจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งการปฏิบัติกรที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ คือ การปฏิบัติกรที่มีประสิทธิผลแนวคิดประสิทธิผลขององค์การทุกแนวทาง เข้าด้วยกัน และ (2) ตัวแบบทั้ง 4 รูปแบบ Denison and Mishra (1995) ประกอบด้วย (1) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) (2) ตัวแบบด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) (3) ตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Model) และ (4) ตัวแบบด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Model) สะท้อนถึงค่านิยมของผู้บริหารว่าจะให้ความสำคัญกับคุณค่าต่อมิติหรือเกณฑ์เป็นหลัก เพราะตัวแบบแต่ละแบบที่ถูกเลือกใช้เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การนั้นย่อมบ่งชี้ถึงเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ

4) ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ตั้งอยู่หมู่บ้านหินตั้งเลขที่ 209 หมู่ที่ 1 ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านไผ่ ประมาณ 13 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ 59 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 62.348 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 77,935 ไร่ ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 8,240 คน แยกเป็นชาย 4,127 คน หญิง 4,113 จำนวน 2,368 ครัวเรือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ” ซึ่งมีวิธีการในการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อตัวสำรวจตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จ้างเหมาบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง จำนวน 107 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 107 คน เก็บข้อมูล ร้อยละ 100

2. **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย

1. องค์ประกอบด้านหลักธรรมาภิบาล แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- 1.1 หลักนิติธรรม
- 1.2 หลักคุณธรรม
- 1.3 หลักความโปร่งใส
- 1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 1.6 หลักความคุ้มค่า

2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม
- 2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ
- 2.3 วัฒนธรรมการปรับตัว
- 2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1.1 ด้านกระบวนการภายใน
- 1.2 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร
- 1.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ
- 1.4 ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ
- 1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.6 ด้านระบบเปิด
- 1.7 ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัย จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด โดยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ สำนัก/กอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจ มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการภายใน ด้านการจัดการและจัดสรรทรัพยากร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านระบบเปิด ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถาม ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสมก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบโดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน พบว่า ความน่าเชื่อถือของทุกๆ ด้านหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือโดยภาพรวมทุกด้าน 74 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ .992 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาทดสอบแบบสอบถามไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

107 คน

1. ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอ บ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขอความร่วมมือให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยเก็บและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบประเมินเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วย

6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ สำนัก/กอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และ ร้อยละ

6.1.2 วิเคราะห์ระดับหลักรวมมาภิบาล ทั้ง 6 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.1.3 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.1.4 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้ง 7 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.1.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ หลักรวมมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Quantitative Analysis) ประกอบด้วย

6.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จะต้องมามีค่า r ไม่เกิน 0.75

6.2.2 การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง หลักรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จ้างเหมาบริการและ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 41- 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 มีระดับการศึกษา อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 37.40 ประเภทตำแหน่งจ้างเหมาบริการคิดเป็นร้อยละ 37.40 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.50 และส่วนใหญ่ สังกัดสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 33.60

2. ผลการศึกษาหลักรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 6 ด้าน เรียงตามลำดับ หลักความคุ้มค่า (ร้อยละ 41.4) หลักนิติธรรม (ร้อยละ 40.8) หลักการมีส่วนร่วม (ร้อยละ 40.7) หลักความ (ร้อยละ 39.7) หลักคุณธรรม (ร้อยละ 3.94) และ หลักความรับผิดชอบ (ร้อยละ 3.73)

3. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (ร้อยละ 41) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (ร้อยละ 39.5) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (ร้อยละ 39.1) และด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (ร้อยละ 3.90)

4. ผลการศึกษาระสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 7 ด้าน เรียงลำดับ ด้านกระบวนการภายใน (ร้อยละ 41.7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ (ร้อยละ 4.16) ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ (ร้อยละ 4.13) ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร (ร้อยละ 4.12) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (ร้อยละ 4.07) ด้านระบบเปิด (ร้อยละ 40.1) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ร้อยละ 39.7)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน หลักรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

6. วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง หลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในที่นี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ต้องยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่นรวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ

2. บุคลากรในหน่วยงานควรต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยนำข้อมูลจากผู้ที่มาติดต่อรับบริการมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการสำรวจความพึงพอใจสำหรับผู้รับบริการและนำมาใช้ในการตัดสินใจ เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักกฎกติกาหรือแนวทางปฏิบัติที่ได้ทำการตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน และมีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนงานต่างๆ เพื่อให้สะดวกการประสานงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ หลักการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป และควรศึกษา หลักธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง ในเขตอำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาประเด็นที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กมลลักษณ์ ชนนันต์เมธี. (2559). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของ ประเทศไทย*. วารสาร สมาคมนักวิจัย, 21(1), 135-141.

กมลลักษณ์ ยินดียม. (2556). *ประสิทธิผลการบริหารองค์การตามหลักการบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา เทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่บริเวณชายแดน ไทย-กัมพูชา*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 4(1) 106 -118.

กัลยา วาณิชน์ปัญญา. (2557). *การวิเคราะห์เชิงปริมาณ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธณัฐพล ชะอุ่ม (2558). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ลาจิต ไชยอนงค์ (2556). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของสภายุติธรรม :ตัวแบบสมการ โครงสร้าง*. คุยฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรคุยฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ปริญ บุญจลวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของสภายุติธรรม :ตัวแบบสมการ โครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ศรีสกุล เจริญศรี.(2558). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Beam, G. (2001, September). *Quality public management: What it is and how it can be improved and advanced*. Public Administration Review. 61(15), 636-645.

Denison, D. R. and Mishra, A. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*. Organizational Science. 6 (March-April): 204-223.

Hellriegel, Slocum & Woodman, R.W. (2001). *Organization behavior (9th ed.)*. Ohio: South-Western College Publishing.

Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis*. Management Science. 29 (March): 363-377.