

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND GOOD GOVERNANCE INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF THE NAKAE DISTRICT OFFICE, NAKHON PHANOM PROVINCE

พอรันนุ์ แสนศรี* สามารถ อัยกร และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล

Pornanun Saensir*, Samart Aiyakorn and Chardchai Udomkijmongkol

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Rabbitbigboy@hotmail.com

รับบทความ 14 กรกฎาคม 2563 แก้ไขบทความ 21 กันยายน 2563 ตอรับบทความ 1 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จำนวน 225 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ที่ว่าการอำเภอ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate a level of the perception on organizational culture, the administration based on good governance practices, and the performance effectiveness of the Nakae District Office, Nakhon Phanom Province; 2) to examine the influence of the perception on organizational culture affecting the performance effectiveness of the Nakae District Office, Nakhon Phanom. The samples consisted of personnel working at the Nakae District office, sub-district headmen, village headmen, deputy subdistrict headman, subdistrict medical doctor, deputy village headmen, yielding a total of 225 participants. The instrument for data collection

was a set of questionnaires. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The perception on organizational culture of Nakae District Office, as a whole, was at a high level. Good governance administration and the performance effectiveness of Nakae District Office, as a whole, were both at a high level.

2. The organizational culture in terms of involvement culture, consistency culture, and adaptability culture significantly influenced the performance effectiveness of Nakae District Office at the .05 level of significance and was able to predict the performance effectiveness of Nakae District Office at 81.50 percent. In terms of mission culture, there was no influence on the performance effectiveness.

3. The principles of good governance administration, namely morality, participation, responsibility, and cost-effectiveness, significantly influenced the effectiveness of the performances of Nakae District Office at the .05 level of significance and were able to predict the performance effectiveness of Nakae District Office with 91.60 percent. The rule of law and accountability did not influence the performance effectiveness of Nakae District Office.

Keywords: Organizational Culture, Good Governance, Performance Effectiveness, District Office

บทนำ

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

- 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงตาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ
- 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การ ประกอบด้วยตัวชี้ 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) และวิสัยทัศน์ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2545, หน้า 15)

องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมา คือ ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็ง และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาครัฐก็เกี่ยวกับงานบริการนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ความสำคัญ กับการตอบสนองลูกค้า องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในงานบริการ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์การธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์การเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน” ขององค์การมีผลงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน คือ ความสัมพันธ์ของ “วัฒนธรรมองค์การ” “การบริหารผลงานองค์การ” และ “ประสิทธิภาพ” ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (David Parker, 2007, p. 181)

นอกจากนั้น ธรรมนูญเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ ซึ่งเป็นศูนย์การบริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรมหากกลไกของรัฐสามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับการบริการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชนโดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานการลด การควบคุม การกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ธรรมนูญเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถโดยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ปราศจากการคอร์รัปชัน หรือการไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาทในการบริหารงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ การนำหลักธรรมนูญมาใช้ในองค์กร นอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบโดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมนูญจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้อำนาจประชาชนต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว, 2549, หน้า 66) และนอกจากนี้ ยังเป็นหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งทำให้การบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า 1)

อำเภอ เป็นหน่วยการปกครองระดับที่สองในประเทศไทย ลำดับรองมาจากจังหวัด จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครอง โดยในแต่ละอำเภอจะแบ่งส่วนย่อยออกเป็น ตำบล การบริหารงานของอำเภอตั้งอยู่ในอาคารสำนักงานที่เรียกว่า ที่ว่าการอำเภอ ซึ่งนับเป็นศูนย์กลางของแต่ละอำเภอ ดังนั้น การวัดระยะทางจากถนนก็จะวัดจากที่ว่าการอำเภอเป็นหลัก ที่ว่าการอำเภอมักจะตั้งอยู่ในชุมชนที่ใหญ่ที่สุดของอำเภอ เพื่อให้กลุ่มประชากรในชุมชนที่มีอยู่มากสามารถเดินทางมาติดต่อได้สะดวก ที่ว่าการอำเภอถือว่าเป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง อำนาจหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่สำนักงานอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยตรง เพื่อตอบสนองความต้องการสาธารณะของประชาชน โดยเฉพาะในด้านของงานบริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงตาย เช่น การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การแจ้งย้ายเข้า การขอเปลี่ยนชื่อ-สกุล การขอทำบัตรประจำตัวประชาชน การปฏิบัติงานของที่ว่าการอำเภอนาแกในบางครั้งก็ประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการ ปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ ปัญหาที่เกิดจากขั้นตอนการบริหาร ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากประชาชน เช่น การนำหลักฐานการขอรับบริการไม่ครบ ไม่มีความเข้าใจในขั้นตอนการบริการ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ดังนั้น จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมนูญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ว่าในปัจจุบันที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีวัฒนธรรมองค์กร มีการบริหารงานตามหลักธรรมนูญ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมนูญ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดจากพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52 และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สำนักงาน ก.พ.ร. (2552, หน้า 8-9) 2) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 429 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 203 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูป

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

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.856

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตร กำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 225 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมขึ้นแจ้งรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พร้อมทั้งขึ้นแจ้งรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการศึกษา 1) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กับ 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม
รายด้าน

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

จากตาราง 1 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.92$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.91$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม

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

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ 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

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ จังหัดนครพนม
รายด้าน

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

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.321	0.118		2.723	0.007
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.224	0.064	0.220	3.511	0.001
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.457	0.063	0.477	7.225	0.000
วัฒนธรรมปรับตัว	0.145	0.057	0.162	2.535	0.012
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.086	0.059	0.094	1.456	0.147

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

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (ค่าเบต้า = 0.220) วัฒนธรรมเอกภาพ (ค่าเบต้า = 0.477) และวัฒนธรรมปรับตัว (ค่าเบต้า = 0.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.819 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.128	0.078		1.634	0.104
หลักนิติธรรม	0.041	0.054	0.041	0.757	0.450
หลักคุณธรรม	0.254	0.057	0.263	4.496	0.000*
หลักความโปร่งใส	0.009	0.040	0.010	0.222	0.824
หลักการมีส่วนร่วม	0.200	0.048	0.205	4.170	0.000*
หลักความรับผิดชอบ	0.241	0.044	0.266	5.549	0.000*
หลักความคุ้มค่า	0.233	0.043	0.248	5.437	0.000*

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

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม (ค่าเบต้า = 0.263) หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเบต้า = 0.205) หลักความรับผิดชอบ (ค่าเบต้า = 0.266) และหลักความคุ้มค่า (ค่าเบต้า = 0.248) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.918 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.819 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนาคันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณ บุญฉวย (2556, หน้า 221-264) ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพการสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิภาพการสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การกับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้เมื่อศึกษาร่วมกัน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพการสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาซิด ไชยอนงค์ (2556, หน้า 204-220) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ธรรมาภิบาลจะเป็นหลักปฏิบัติอันเป็นรากฐานสำคัญในด้านการก่อตัว จัดการ คัดสรร ปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติเช่นเดียวกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.918 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง ได้ร้อยละ 91.60 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาดิซย์ อุดมกิจมงคล (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.939 และยังพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาความนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนาคันต์เมธี (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ที่ทำการปกครองอำเภอแกลงควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของที่ทำการปกครองอำเภอแกลง ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมพันธกิจเนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอแกลงมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี

1.2 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว ด้านหลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยโดยควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ รวมทั้งรายงานผลการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ และควรจัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.3 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว จังหวัดนครพนม ด้านเวลา เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้ และปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

1.4 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนา วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ภาวะผู้นำของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ ธนันทน์เมธี. (2558). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนชัย รัตนไธโรแก้ว. (2549). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญ บุญลอย. (2556). *วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิภาพ องค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลาชิด ไชยอนงค์. (2556). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร.

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

อุทัย วีระศักดิ์การณ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขา และควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.

Peterson, E., and Plowman G. E. (1989). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). New York: Irwin.