

วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู

Organizational Culture and Results Based Management Affecting
the Performance Effectiveness of Local Administrative Organization
in Nong Bua Lamphu Province

ประกอบ คงยะมาศ¹ เกรียงศักดิ์ แก้วนา² พิชัยรัฐ หมั่นด้วง³

Prakob Kongyamast¹, Kriengsak Kawenak², Pichairath Deunduang³

¹⁻³ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

อีเมล : prawinpk@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 30 พ.ค. 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 10 ก.ค. 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 ก.ค. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เสนอแนวทางการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 354 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คน และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ ผลการศึกษาพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ การจัดสรรงบประมาณ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย มิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และมิติด้านการบริการสาธารณะ

2. วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง มีค่า r ระหว่าง 0.67-0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. มีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร มีอิทธิพลพยากรณ์ตัวแปรตามประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ การจัดสรรงบประมาณ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน

4. แนวทางการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักสำคัญในการบริหาร เน้นเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนและยึดตัวชี้วัดตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ABSTRACT

This research aimed to : 1) study the organizational culture and results based management affecting the performance effectiveness of Local Administrative Organization, 2) study the relationship of the organizational culture and results based management affecting the performance effectiveness of Local Administrative Organization, 3) study the influences of the organizational culture and results based management affecting the performance effectiveness of Local Administrative Organization and 4) to propose development of the performance effectiveness of Local Administrative Organization. This research was to study in Local Administrative Organization in Nong Bua Lamphu Province area. The study was a mixed method research. The sample groups used in quantitative research were 354 persons including administrators, councilor, civil servants, and employees from Local Administrative Organization using the stratified random sampling and simple random techniques. The instrument used in research setting was questionnaire. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis. The samples used in qualitative research were 14 persons from administrators 7 persons and deputy chief for 7 persons from Local Administrative Organization using the purposive sampling techniques. The research findings revealed that:

1. The organizational culture included: adaptability culture, achievement culture, clan culture, and bureaucratic culture. The results – based management included: strategic planning in the public service, budget allocation, measuring and monitoring performance,

and motivation and rewards. The effectiveness performance included : management, personnel management and business council, financial and fiscal administration, and public service.

2.The relationship between the organizational culture and results based management affecting the performance effectiveness of Local Administrative Organization were correlated in the same direction ($r=0.67-0.79$) at 0.01 level of significance.

3.The 7 factors influencing the performance effectiveness of Local Administrative Organization consisted of adaptability culture, achievement culture, clan culture , strategic planning in the public service, budget allocation, measuring and monitoring performance, and motivation and rewards.

4. The guidelines on creation the performance effectiveness of local administrative organization should be on using the adaptability culture and the results – based management focus on the strategic planning in the public service and the participatory management and steps by clinging the key performance indicators of Local Performance Assessment (LPA).

Keywords : Organizational Culture, Results Based Management, Performance Effectiveness

บทนำ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Gibson Ivancevich , and Donnelly, 2003) ในการที่จะทราบว่าองค์กรใดมีประสิทธิผลการดำเนินงานมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อวัดความสอดคล้องระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) ซึ่งการประเมินผลการดำเนินงานมีหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบจะมีตัวชี้วัดในการประเมินที่แตกต่างกัน ดังที่ Thibodeaux & Favilla (1996) ได้เสนอว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรมี 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย 2) รูปแบบที่เคารพกฎระเบียบ 3) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ 4) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคล และ 5) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 กระทรวงมหาดไทยได้นำ “แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ที่เรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” มาใช้ในการประเมิน ต่อมา กระทรวงมหาดไทยได้จัดทำแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556 ขึ้นมาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ 4) ด้านการบริการสาธารณะ และได้พัฒนารูปแบบเครื่องมือชี้วัดให้ครอบคลุมเหมาะสมและ

ทันสมัยเรื่อยมาจนกระทั่งปีงบประมาณ 2558 กระทรวงมหาดไทย ได้ใช้แบบประเมินที่เรียกว่า “แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มาเป็นแบบประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยังคงตัวชี้วัด 4 ด้าน ของปี 2556 ไว้ และกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาลและใช้มาจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2560 ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายเป็นตัวแปรในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดจำนวน 4 ด้านเป็นเกณฑ์ประเมิน ทั้งนี้ยกเว้นด้านธรรมาภิบาลเพราะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นถือเป็นเรื่องใหม่ยังไม่คิดเป็นคะแนน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560)

ในด้านการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในการสนับสนุนการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการบริหารหรืออื่นๆมาเลือกใช้ให้เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมที่หล่อหลอมกันเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การยอมรับ ก่อให้เกิดการผูกพัน สร้างความคิดความรู้สึกร่วมกัน ทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน มีการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอและมีส่วนร่วมในองค์การ เปรียบเสมือนหัวใจที่หล่อหลอมบุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ (สุพานี สุฤกษ์วานิช, 2552) สอดคล้องกับ Cameron (2008) ที่กล่าวว่าหน่วยงานมีประสิทธิผลได้โดยวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การนั้นมีหลายรูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีความครอบคลุมเข้าใจง่าย และสามารถสังเกตได้อย่างชัดเจนจากแนวคิดของ Cameron & Quinn (2006) มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ปัจจุบัน องค์การต่างๆต้องตกอยู่ภายใต้แรงกดดันของความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงทุกองค์การจึงต้องมีการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารงานผลักดันให้มีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จับต้องได้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Kusek & Rist, 2004) รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงได้ทำการปฏิรูประบอบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวการบริหารสมัยใหม่ที่องค์การต่างๆได้นำมาประยุกต์ใช้ เป็นวิธีการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จขององค์การทั้งในแง่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ สามารถกำหนดตัวชี้วัดผลงานได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร สมาชิกองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ทำให้ได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล (วิระยุทธ ชาศะกาญจน์, 2551) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ Williams (1998) มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการให้บริการสาธารณะ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและ 4) การจูงใจและให้รางวัลตอบแทน

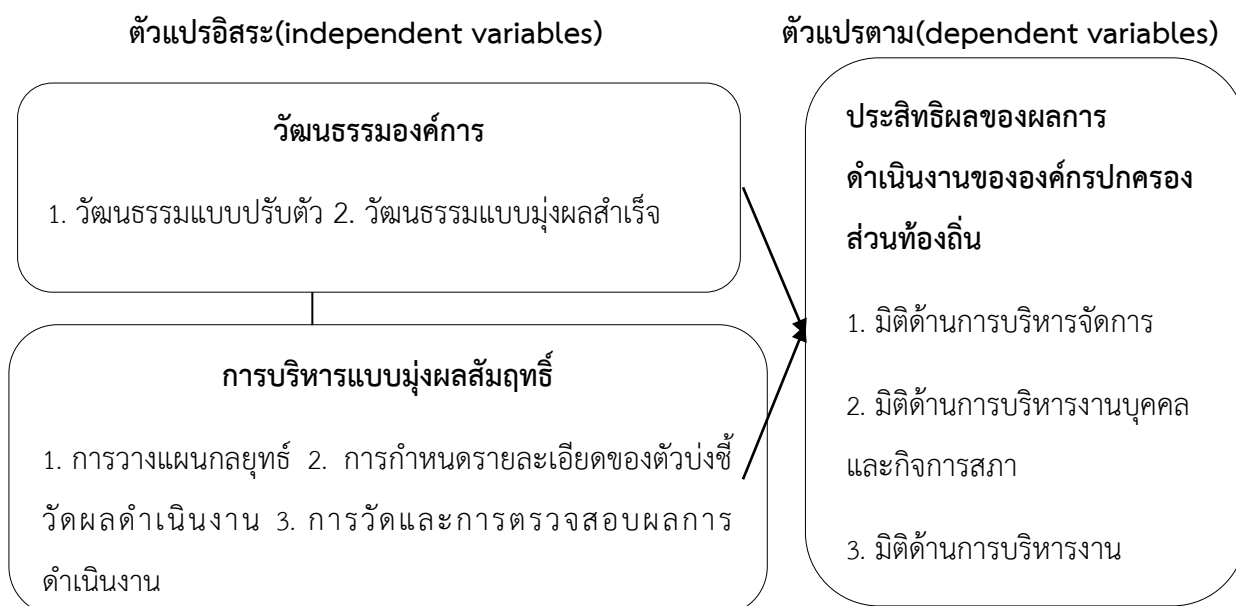
จังหวัดหนองบัวลำภู มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 68 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 43 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 23 แห่ง จากรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สท-อปท) ประจำปี พ.ศ. 2559 ในภาพรวม พบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ คะแนนเฉลี่ยรวม 61.53% อยู่ในอันดับที่ 76 ของประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ด้วยเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู
3. ศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู
4. เสนอแนวทางการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร คือ คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 3,087 คน

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย คณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภาฯ ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamanae (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คนและกลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนกลุ่มละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 14 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

2. เครื่องมือวิจัย (Research Tool)

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราประมาณค่าซึ่งจะเป็นมาตรจำแนกความหมาย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1961) และแบบปลายเปิด

การสร้างและการพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การสร้างแบบสอบถาม 1.1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี นิยาม องค์ประกอบและตัวชี้วัดของตัวแปรนำมาสังเคราะห์และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร 1.2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ข้อคำถามครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 1.3) ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert และ 1.4) นำข้อมูลที่ได้จาก 1.1) – 1.3) มาจัดทำเป็นร่างแบบสอบถาม 2) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม 2.1) นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 2.2) นำร่างแบบสอบถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .60 -1.00 ไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 2.3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจากข้อ 2.2 ไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2557) และนำข้อคำถามที่มีค่า KMO อยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่า Commuality ตั้งแต่ 0 ถึง 1 มาปรับปรุงเป็นข้อคำถามเพื่อนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (แหวดาว พรหมเสน, 2554) 2.4) นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากข้อ 2.3 ไปตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (try – out) กับคณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภาฯ ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 3) นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2.4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปจัดพิมพ์สร้างเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ตัวผู้วิจัยและคณะ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม 4) เครื่องบันทึกเสียง 5) กล้องถ่ายรูป และ 6) รายงานผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ 2560

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่สำคัญในการวิจัย คือ ตัวผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครบถ้วนผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี นิยาม องค์ประกอบและตัวชี้วัดของตัวแปรที่ศึกษา 2) สร้างร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเรียบร้อยแล้วมาพิจารณาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนดูในภาพรวมด้านเนื้อหา ภาษาและความครอบคลุม และ 4) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจากข้อ 3 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับจริงนำไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจัดทีมผู้ช่วยผู้วิจัยเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 6 ทีมๆละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน กำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามความเหมาะสมในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม 2561 ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 354 ฉบับ คิดเป็น 100%

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองและใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่วมด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน 2561

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 - 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดย 1) บรรยายลักษณะและทิศทางของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ทดสอบระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Gravetter & Wallnau, 2004) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ทดสอบอิทธิพลพยากรณ์ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Kelly & Maxwell, 2003) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) การจัดทำบรรณานุกรมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การจัดเรียงคำ
สัมภาษณ์ บันทึกการสังเกต และเอกสารตามลำดับเวลา สถานที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4) การเสนอกรอบการ
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง 31 – 40 ปี กว่าร้อยละ 62 ของกลุ่ม
ตัวอย่างได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา มัธยมศึกษา
ตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 0.6
เท่านั้นที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว รองลงมา คือ เป็นโสด และ
เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง กว่าร้อยละ 35 มีตำแหน่งงานเป็นสมาชิกสภา รองลงมา คือ ข้าราชการ คณะ
ผู้บริหารฯ และลูกจ้าง ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การและ
ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของตัว
แปรวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

n = 354

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
1. วัฒนธรรมองค์การ	3.95	.62	มาก
2. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.96	.56	มาก
3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.95	.49	มาก

ด้านวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบราชการ
วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย
ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

n=354

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
วัฒนธรรมองค์การ	3.95	.62	มาก
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.09	.82	มาก
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3.86	.75	มาก
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.90	.78	มาก
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.02	.73	มาก

ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของการ
บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

n=354

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.96	.56	มาก
1. การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ	4.04	.62	มาก
2. การจัดสรรงบประมาณ	4.03	.67	มาก
3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	4.02	.67	มาก
4. การจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.73	.73	มาก

ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มิติด้านการบริการสาธารณะ มิติด้านการบริหารจัดการ และมิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลังตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

n = 354

ตัวแปร	($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
ประสิทธิผลการดำเนินงาน	3.95	.49	มาก
1. มิติด้านการบริหารจัดการ	3.92	.57	มาก
2. มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.04	.53	มาก
3. มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.91	.54	มาก
4. มิติด้านการบริการสาธารณะ	3.93	.62	มาก

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ชุดตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์กับชุดตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ค่า $r = 0.79$ ชุดตัวแปรของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์กับชุดตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ค่า $r = 0.71$ และชุดตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์กับชุดตัวแปรการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ค่า $r = 0.67$ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

n = 354

ตัวแปร	วัฒนธรรม องค์การ	การบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
วัฒนธรรมองค์การ	1	.67**	.79**
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.67**	1	.71**
ประสิทธิผลการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.79**	.71**	1

** P.<.01

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (ทดสอบอหิทธิพลพยากรณ์) ขององค์ประกอบตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อตัวแปรตามประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร คือ

วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ การจัดสรรงบประมาณ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประมาณร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากอิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 56 รองลงมาตามลำดับ คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 34 การจูงใจและให้รางวัลตอบแทนมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 23 การจัดสรรงบประมาณมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 12 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 7 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 5 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 4 ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอธิบายได้ถึงประมาณร้อยละ 74 ของการผันแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

n = 354

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std.	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่(Constant)	1.485	.253		5.86	.000		
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	.162	.063	.337	2.26	.000	.460	2.173
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.064	.043	.067	1.48	.001	.636	1.573
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.037	.052	.038	.713	.003	.461	2.170
การวางแผนกลยุทธ์	.418	.051	.559	8.20	.000	.282	3.541
ในการให้บริการสาธารณะ							
การจัดสรรงบประมาณ	.291	.073	.121	3.97	.000	.387	2.583
การวัดและการตรวจสอบ	.038	.035	.052	1.09	.000	.573	1.746
ผลการดำเนินงาน							
การจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	.211	.045	.232	4.67	.001	.533	1.877
R = .739 ^a R ² = .746 R ² _{Adj} = .737 F = 59.496 Sig. 000 ^b							

P<.05 ตัวแปรตามคือประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นพ้องกันว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบูรณาการพัฒนาระบบองค์การในรูปแบบต่างๆมาใช้ในองค์การและนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการกระบวนการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ขณะเดียวกันต้องปฏิบัติงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามกรอบมาตรฐานตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

สรุปผลการวิจัย

พัฒนาระบบองค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จตามลำดับ และชุดตัวแปรวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีอิทธิพลพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณร้อยละ 34 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณลักษณะเด่นในบรรดาคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรยึดเป็นบรรทัดฐานพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และจากผลการวิจัยข้างต้นสามารถยืนยันได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้อง กับ อุษณิมงคลพิทักษ์สุข (2560) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมปรับตัวเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายตัวแปรประสิทธิผลองค์การตามตัวแบบระบบเปิดมากที่สุด

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนตามลำดับ และชุดตัวแปรการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะมีอิทธิพลพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณร้อยละ 56 แสดงให้เห็นว่าการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านการบริการสาธารณะ

มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และมิติด้านการบริหารจัดการตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาด้านการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า ในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานให้เพิ่มขึ้นได้ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาเป็นอันดับต้นๆ โดยต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ชัดเจน

แนวทางการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักสำคัญในการบริหาร เน้นเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนและยึดตัวชี้วัดตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้นซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ อุดมการณ์ และความคาดหวังที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมา ร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นกระแสนิยมที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ สืบเนื่องมาจากความล้มเหลวในการทำงานของภาครัฐตามแนวทางการบริหารงานในระบบราชการแบบดั้งเดิม หรือการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันต่างๆ มากมาย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เอื้อต่อการตัดสินใจ สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและเปิดโอกาสให้ประชาชน สังคมและสื่อมีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างอิสระ ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะสามารถลดปัญหาการคอร์รัปชันได้

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า เป็นการบริหารเพื่อการ จัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีระบบการประเมินผลที่อาศัยตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรต่างๆ มีประสิทธิผลการดำเนินงานที่ดีเพิ่มขึ้น เพราะหากองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชนตามมา เช่น การบริหารจัดการปรับตัวดีขึ้น การบริหารจัดการยืดหยุ่นมากขึ้น มีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น และการครอบคลุมการบริการทั่วถึงมากขึ้น

ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการดำเนินงานต้องผ่านเกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหาร เพราะประกอบด้วยด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ด้านกิจการสภาที่สำคัญ การแปรรูปโครงสร้างข้อบัญญัติงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การนำแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) มาเป็นกรอบในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเหมาะสมเนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ทุกระดับทั่วประเทศ ได้ยึดเอาเกณฑ์ดังกล่าวในการวัดระดับการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกปี และเกณฑ์นี้ได้มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบทการทำงานให้เป็นปัจจุบันเสมอและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร บุคลากรเป็นอย่างดี และประเด็นสำคัญคณะกรรมการในการประเมินรับรองมาจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน จึงถือว่าการประเมินย่อมสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยมีความลำเอียงน้อยกว่าผู้ประเมินมาจากบุคคลภายใน และเมื่อสิ้นสุดการประเมินสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จะจัดลำดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคะแนนมากไปหาน้อย จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

แนวทางการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบูรณาการวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบต่างๆมาใช้ในองค์การโดยยึดรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นหลักและนำการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เน้นเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ การกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มีมาตรฐาน การประเมินผลที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขณะเดียวกันต้องปฏิบัติงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามกรอบมาตรฐานตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆกระทำในสิ่งท้าทายใหม่ๆเสมอและควรมอบอำนาจการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างอิสระ ในด้านการใช้ระเบียบปฏิบัติควรใช้เท่าที่จำเป็น เพราะรูปแบบการทำงานที่ค้ำึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความถูกต้อง สะดวก ได้มาตรฐาน ไม่สามารถสนองต่อประสิทธิผลด้านความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ที่สำคัญควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การรวมทั้งมาตรฐานการทำงานไว้เป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีการประยุกต์ใช้และบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลหลายๆแนวคิดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะทำให้ครอบคลุมเนื้อหาของประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากที่สุด และควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีค่านิยมการเป็นนักเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และให้เน้นการเรียนรู้ในด้านการวัฒนธรรมองค์การ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และแนวทางการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวเป็นวัฒนธรรมหลักขององค์การพร้อมกับนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้โดยฝึกอบรมให้บุคลากรให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดีตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติทุกปีนั้น ควรเพิ่มพิจารณาควบคู่กันระหว่างการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและการตรวจ สอบจากเอกสารเพื่อจะได้ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่นๆของประเทศเพื่อเป็นการยืนยันความเชื่อถือได้ของกรอบแนวคิดนี้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานดีเด่นระดับประเทศกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานระดับต่ำสุดของประเทศ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากวิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้ให้โอกาสในการพัฒนางานวิจัย นอกจากนั้นงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ ลูกจ้างในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภูทั้ง 68 แห่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้คำสัมภาษณ์และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ - อปท) ประจำปีพ.ศ. 2560. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2560, จาก www.dla.go.th/upload/ebook/columm/2017/3/2196_5923.pdf.
- . (2560). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ - อปท) ประจำปี พ.ศ. 2559. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2560, จาก www.dla.go.th/upload/ebook/columm/2017/10/2212_5973.pdf.
- กอบชัย มณีตัน และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *Veridian E-Journal (Humanities, Social Science, and Arts)*, 9(2) , 2202 – 2205.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) = Result-based management*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : เฮาสออฟ เคอร์มีสท.

- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2557). *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แหวดดาว พรหมเสน. (2554). การวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสาร มทร.อีสาน*, 4(1), 99-100.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุคไทยแลนด์ 4. *วารสารร่วมพฤษ*, 35(2), 143-164.
- Cameron, K.S. (2008). *Positive Leadership : Strategies for Extraordinary Performance*. San Francisco, CA : Berrett - Kohler Publisher Inc.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and Changing Organization Culture : Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2003). *Organization : Behavior, Structure, Processes* (11th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2004). *Statistics for the Behavioral Sciences* (6th ed.). Belmont : Wadsworth.
- Kelley, K., & Maxwell, S.E. (2003). *Sample size for multiple regression : Obtaining regression coefficients that are accurate, not simply significant*. *Psychological Methods*, 8(3), 305-321.
- Kusek, J.Z., & Rist, R.C. (2004). *Ten Steps to a results-based monitoring and evaluation System : A handbook for development practitioners*. Washington, D.C. : The International Bank for Reconstruction and development/ The World Bank.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill Book Company Inc.
- Schermerhorn, J., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). *Organizational behavior* (8th ed.). USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Thibodeaux, M.S., & Favilla, E. (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. *Industrial Management & Data Systems*, 96(5), 21-25.
- Williams, R.S. (1998). *Performance Management : Perspectives on Employee Performance*. London : International Thomson Business Press.
- Yamane T. (1973). *Statistics an introduction analysis* . New York: Harper & Row.