

สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย:
การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามบริบทวัฒนธรรม
ORGANIZATIONAL HEALTH OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN THE SOUTHERN PART OF THAILAND:
INVARIANCE TESTING OF A MODEL ACCORDING TO CULTURAL CONTEXT

สร้อย อนุสินยาง

นักศึกษาลัทธิปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.คณ ไตรจันทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.อิศรวิญญู รินไธสง

อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทวัฒนธรรมที่ต่างกัน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย จำนวน 300 องค์กร ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลการวัดสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ที่มีบริบทวัฒนธรรมต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ ส่วนโมเดลโครงสร้างสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยที่มีบริบทวัฒนธรรมต่างกัน มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ โดยสัมประสิทธิ์เส้นทางทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนเกิดจากเส้นทางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การ และเส้นทางของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์การ

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน บริบทวัฒนธรรม

ABSTRACT

The purpose of this study was to test invariance of an organizational health model of local administrative organizations according to different cultural contexts using a multi-group structural equation model. The sample group for the study consisted of 300 local administrative organizations in the Southern part of Thailand selected using proportional stratified random sampling. A questionnaire was used to collect data that were then analyzed with a multi-group structural equation model analytical technique.

The study found that the organizational health measurement model of local administrative organizations in the Southern part of Thailand with different cultural context had structural model invariance and parameter invariance. However, the organizational health structural model of local administrative organizations in the Southern part of Thailand with different cultural context had structural model variance and parameter variance. The path coefficient that caused variance was from the path of organizational commitment variable to organizational health and from the path of organizational justice variable to organizational health variable.

Keywords: Organizational Health, Invariance Testing, Cultural Context

บทนำ

การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลาย ศูนย์กลางรวมทั้งภูมิภาคเอเชียที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียน รัฐบาลได้กำหนด ยุทธศาสตร์ประเทศ เพื่อเป็นกรอบทิศทางสำคัญที่มี เป้าหมายร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่จะผลักดันนโยบายให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เร่งสร้างสมดุล และปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้สามารถผนึก กำลังเป็นระบบครบวงจร และมีความพร้อมในประชาคม อาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) การเตรียมพร้อมรับสิ่งที่เกิดขึ้นสำหรับทุกฝ่ายจึง เป็นสิ่งจำเป็น การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยที่ เคยปรับตัวมาตั้งแต่ พ.ศ. 2540 นั้น จะต้องมีความท้าทาย ที่นำไปสู่การปรับตัวครั้งใหม่ (ไชยวัฒน์ คำชู, 2555)

นอกจากนี้ การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ผ่านมายัง มีปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อจำกัดใน ด้านขีดความสามารถในการจัดบริการ ปัญหาการขาด สำเนียงรับผิดชอบของภาครัฐในการให้บริการในทุกระดับ (ชเนศวร์ เจริญเมือง, 2550; นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และ คณะ, 2552) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการประเมินไว้ว่า ประเทศไทยต้องเผชิญ กับความเสี่ยงในเรื่องของการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอไม่ สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อำนาจรัฐถูกใช้ไปเพื่อผลประโยชน์ของคน บางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนมี ช่องว่างมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความย่อหย่อนในการ ปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้รายงานข้อเสนอแนะในการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ภายใตกระแสการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาของ แผนพัฒนาฯ ที่ 11 ของ วรพจน์ เอี่ยมรักษา (2557) พบว่า ปัญหาและจุดอ่อนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ แผนหรือกิจกรรมการพัฒนามุ่งเน้นโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การทำงาน โดยมิได้อาศัยแผนเป็นเครื่องมืออย่างจริงจังในการทำงาน แผนของท้องถิ่นอาจมิได้เกิดจากชุมชนหรือกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมักไม่ได้

คำนึงถึงการทำงานที่มีการประสานความร่วมมือทั้งระหว่าง หน่วยงานอื่นของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และยังรวม ไปถึงการคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น รวมทั้งความท้าทาย ใหม่ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ท่ามกลาง ยุคสมัยที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบันนี้ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

อีกทั้งองค์การแต่ละองค์การนั้นจะมีบุคลิกภาพ ของตนเองที่ส่งผลต่อองค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การ อันหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริหารงาน ขององค์การอันหมายรวมถึงบริบททางวัฒนธรรมได้ เช่นเดียวกัน (Kotter, 1992) และตามที่รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 281 ได้กำหนดให้ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ เป็นการ ยืนยันในหลักการกระจายอำนาจที่คำนึงถึงสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละ พื้นที่ ซึ่งการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นการทำให้ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากขึ้นในการคิด วางแผน และการตัดสินใจในการจัดทำบริการสาธารณะ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็น หน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่น และ ภาครัฐคาดหวังว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วย พัฒนาคุณภาพสังคมให้กับท้องถิ่นได้ดี (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) และในแต่ละพื้นที่นั้นต่างมีสภาพปัญหา สังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน จาก สภาพการณ์ดังกล่าวสามารถกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ย่อมมี ความแตกต่างกันไปตามกลุ่มบริบทของวัฒนธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บรรจุตัวแปรบริบทวัฒนธรรมไว้ในโมเดลเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน โดยใช้เกณฑ์

บริบทวัฒนธรรมตามการแบ่งเขตพื้นที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนดไว้ นั่นคือกลุ่มภาคใต้ตอนบนและกลุ่มภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งภาคใต้ตอนบนประกอบไปด้วย 7 จังหวัดดังนี้คือ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพังงา จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต ส่วนภาคใต้ตอนล่างประกอบไปด้วย 7 จังหวัดเช่นเดียวกันคือ จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

โดยที่สุขภาพองค์การนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะบริหารจัดการโดยใช้ประสิทธิภาพขององค์การรวมถึงสุขภาวะของบุคคลได้อย่างเหมาะสมเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lindstrom, 2000) ซึ่งสุขภาพองค์การสามารถอธิบายได้จากประสิทธิภาพขององค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีคือองค์การที่ประสบความสำเร็จได้อย่างยาวนาน (Nashba, 2007) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วหากสุขภาพองค์การไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการตามที่ภาครัฐได้กระจายอำนาจให้ และนอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) ในเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาสุขภาวะ ใ้ว่าระบบราชการจะต้องมีการพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาวะ มีขีดสมรรถนะสูง การทำงานทันสมัย คล่องตัว บุคลากรมีความผาสุก มีขวัญกำลังใจและผูกพันกับองค์กร มีความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตไปพร้อม ๆ กับเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีสุขภาพที่ดี ผู้บริหารจึงต้องมีการหามาตรการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การสามารถอยู่รอด โดยการบริหารจัดการภายใน ล้วนเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินการควบคุมได้ ซึ่งสุขภาพองค์การเป็นกรอบแนวความคิดที่มีประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์และพัฒนางานองค์การ การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสุขภาพองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิจัยที่เกิดขึ้นนอกจากจะเป็นประโยชน์

ในเชิงวิชาการแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมขององค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. สุขภาพองค์การ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ซึ่ง Miles (1973) ได้กล่าวไว้ว่าสุขภาพองค์การ เป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์การโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่น่าทำงาน น่าเรียนรู้ สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Miles ได้กำหนดมิติเพื่อวัดสุขภาพองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบใน 3 ด้าน 10 มิติ ดังนี้คือ ด้านภารกิจ ประกอบด้วย มิติการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มิติการสื่อสารอย่างเหมาะสม และมิติการใช้อำนาจในทางที่ดี ด้านการธำรงรักษา ประกอบด้วย มิติการใช้ทรัพยากรบุคคล มิติความสามัคคีในกลุ่ม มิติขวัญกำลังใจ และด้านความเจริญและการพัฒนา ประกอบด้วย มิติด้านนวัตกรรมในการทำงาน มิติความสามารถในการปรับตัว และมิติความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้นการศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในขององค์การ ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น หากยังสามารถพัฒนาเพื่อให้องค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ ซึ่งการศึกษาสุขภาพองค์การของ Mohsen และคณะ (2014) ได้ยืนยันว่าสุขภาพองค์การมีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพและผลผลิตขององค์การสอดคล้องกับการศึกษาของ Freydon และ Zainab (2011) ที่ให้ความเห็นว่า สุขภาพองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญมากจึงพยายามมีการวิจัยที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาสำหรับสุขภาพองค์การในการปรับปรุงพัฒนางานองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่

นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์กร (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & McGrath, 2004; Lemerle, 2005) ซึ่งนักวิชาการเหล่านี้ได้กล่าวถึงมิติของความผูกพันที่บุคลากรแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์กร และยังเป็นส่วนผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อเป้าหมายในความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถกำหนดได้เป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นหมายถึงความรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้ นั่นคือ Boyne (2002) Nguyen และ Napier (2000) และ Yuceler และคณะ (2013)

3. ความยุติธรรมในองค์กร คือ วิธีการ

หรือหนทางที่บุคลากรตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่น ๆ โดยความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Muchinsky มองความยุติธรรมในองค์กรถึงกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและกระบวนการตัดสินใจด้านอื่น ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล ตลอดจนความยุติธรรมในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร หรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรที่บุคลากรให้ความสนใจหรือต้องการทราบ ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีเจตนาชัดเจน ปราศจากการปิดบังซ่อนเร้นมีความถูกต้องและอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล (2008) จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่านักสังคมศาสตร์จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่เป็นปัจจัยหนึ่ง

ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเองต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มิติ ดังนี้คือ 1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ 2) ความยุติธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ต่อกัน และ 3) ความยุติธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้มีการศึกษาจำนวนไม่น้อยที่สนับสนุนว่าความยุติธรรมในองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นหมายถึงความรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าความยุติธรรมในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้คือ Freydon และ Zainab (2011)

ความยุติธรรมในองค์กรนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรโดยตรงแล้ว ยังพบว่าความยุติธรรมในองค์กรสามารถส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร ดังที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ นั่นคือ Moorman (1991) Pearce และ Greaseren (1991) Masterson (2001) Colquitt และ คณะ (2005) Ghafourian (2013) Rai (2013) และ Malik และ Naeem (2011)

4. วัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือ

ทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กรที่ไร้รูปแบบ เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแต่วัฒนธรรมเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรนั้นนอกจากกฎระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่สื่อให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กรและที่สำคัญที่สุด วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น (บุญคลี ปลั่งศิริ, 2548) ซึ่ง Kulkarni (2005) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่การทำงานขององค์กรต่างๆ มีความหมายรวมถึงรายละเอียดทางทัศนคติ จิตวิทยา ความเชื่อ ประสพการณ์ คุณค่า นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันทั้งทางด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของความสำเร็จของแต่ละองค์กร และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น

มีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อผลลัพธ์องค์การ หรือความสำเร็จขององค์การโดยมีวัฒนธรรมองค์การอำนวยความสะดวกให้ (Tesluk et al, 2002) ซึ่งนักวิชาการและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การอย่างมีนัยที่สำคัญในประสิทธิผลขององค์การ (Cameron, 2008; Schermerhorn et al., 2005) โดยงานวิจัยของ Hatch และ Cunliffe (2010) ได้แสดงความคิดเห็นว่า องค์การที่มีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การเหล่านั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้คือ วัฒนธรรมในการปรับตัวขององค์การ นั่นเอง งานวิจัยของ Rotenbery และ Moberg (2007) พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ

โดยมิติของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้คือ 1) มิติวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 2) มิติวัฒนธรรมการมีเอกภาพ 3) มิติวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์การ และ 4) มิติวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Denison, 1990)

นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังพบอีกว่ามีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์การซึ่งประสิทธิผลต่อองค์การนั้นหมายรวมถึงสุขภาพขององค์การนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ดังที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้คือ บำรุง สาริบุตร (2555) Liu และ Liu (2006) และ Shekari (2012)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนและงาน จึงต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะเพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ในปัจจุบันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลายองค์การจึงมุ่งพัฒนาและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1985) ซึ่งในทัศนะของ Bass ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปริมาณความสำเร็จของผู้ตามทั้งด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการทำงาน ความพึงพอใจต่อผู้นำการเห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลการดำเนินงานขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำหลายทฤษฎี โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ (1) มิติการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้ตามทั้งด้านอารมณ์ จริยธรรมและคุณธรรม (2) มิติการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล เป็นเรื่องราวของการให้ความสนใจดูแลผู้ตามในฐานะผู้มีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์การ รวมไปถึงการพัฒนาสนับสนุน ชัดเกล้าพฤติกรรมอันมีจุดเน้นที่ความต้องการ ความสนใจและศักยภาพที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการเจริญเติบโตของบุคลากรผ่านกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ (3) มิติการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตามมีอิสระและอำนาจในการรังสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมที่เคยเป็นมา (4) มิติการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นเรื่องราวความสามารถของผู้นำในการจูงใจให้ผู้ตามเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จด้วยการชี้ให้เห็นถึงความปรารถนาและวิถีทางที่ต้องการบรรลุ การสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นการกระทำร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยมีศูนย์กลางที่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ (Bass & Avolio, 1993)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์การซึ่งประสิทธิผลต่อองค์การนั้นหมายรวมถึงสุขภาพขององค์การนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ดังที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้คือ อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) บำรุง สาริบุตร (2555) และ Bass (1985)

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อสุขภาพองค์การโดยตรงแล้ว ยังพบว่าภาวะผู้นำการ

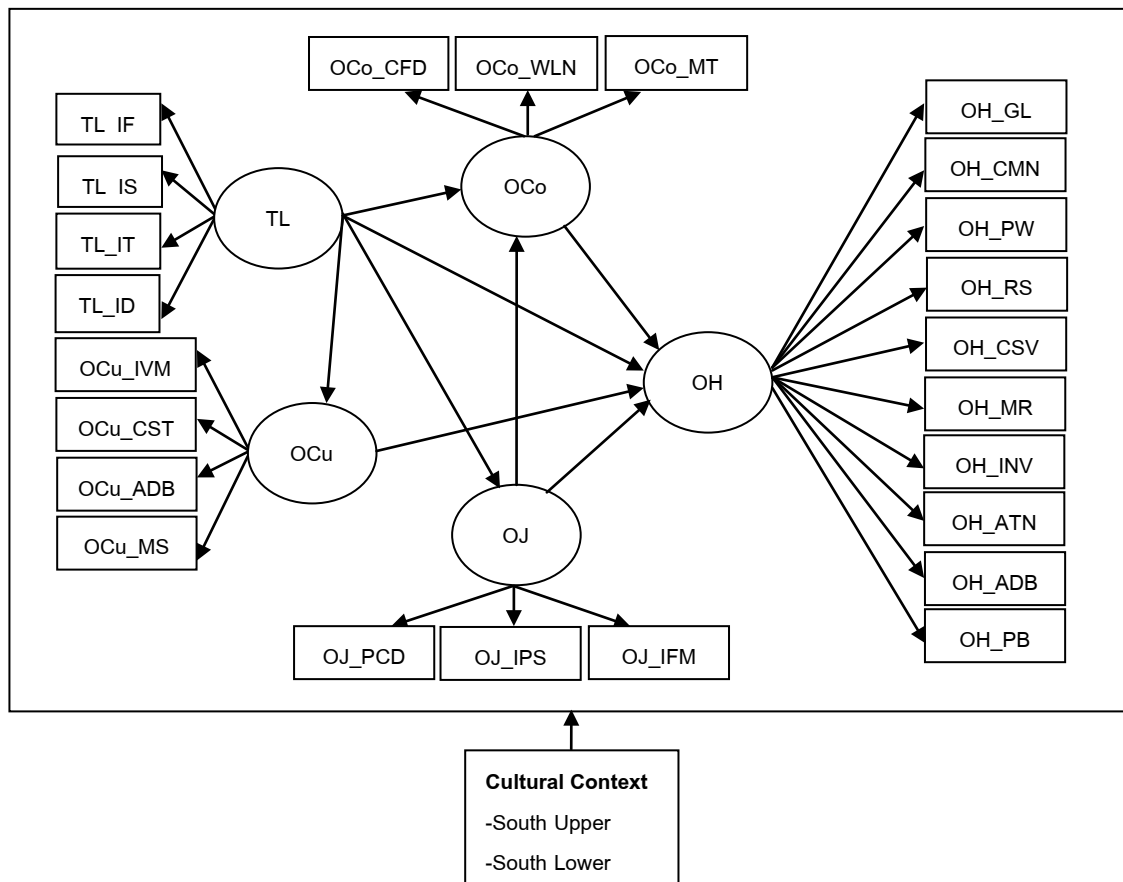
เปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ดังที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ นั่นคือ บารุง สาริบุตร (2555) Eppard (2004) และ Bryant (2003)

นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้มีงานวิจัยของ Chien (2003) พบว่า มีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างแบบภาวะผู้นำโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างแบบภาวะผู้นำ Klinsonorn (2005) ศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทางบวกระหว่างมิติภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนและความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ถูกนำไปใช้ในการอธิบายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

(Bhal, 2006) ด้วยเหตุที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเคารพไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดคิด สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและค่านิยมของผู้ตามเพื่อให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานลดลงส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ชาคริต มานพ , 2550) โดยที่ Cogaltay และคณะ (2014) ยังได้ทำการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำส่งผลกระทบบต่อความยุติธรรมในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

OH แทน สุขภาพองค์กร
OH_GL แทน การมุ่งเน้นเป้าหมาย

OH_CMN แทน การสื่อสารอย่างเหมาะสม
 OH_PW แทน การใช้อำนาจในทางที่ดี
 OH_RS แทน การใช้ทรัพยากรบุคคล
 OH_CSV แทน การมีสามัคคีในกลุ่ม
 OH_MR แทน ขวัญกำลังใจภายในองค์กร
 OH_INV แทน นวัตกรรมในการทำงาน
 OH_ATN แทน ความมีอิสระ
 OH_ADB แทน ความสามารถในการปรับตัว
 OH_PB แทน ความสามารถในการแก้ปัญหา
 OCo แทน ความผูกพันต่อองค์กร
 OCo_CFD แทน ความเชื่อมั่นในเป้าหมายของ
 องค์กร
 OCo_WLN แทน ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร
 OCo_MT แทน การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
 ขององค์กร
 OJ แทน ความยุติธรรมในองค์กร
 OJ_PCD แทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
 ในการตัดสินใจ
 OJ_IPS แทน ความยุติธรรมด้านการมี
 ความสัมพันธ์ต่อกัน
 OJ_IFM แทน ความยุติธรรมด้านการ
 ติดต่อสื่อสาร
 OCu แทน วัฒนธรรมองค์กร
 OCu_IVM แทน วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
 เกี่ยวข้อง
 OCu_CST แทน วัฒนธรรมการมีเอกภาพ
 OCu_ADB แทน วัฒนธรรมการปรับตัว
 ขององค์กร
 OCu_MS แทน วัฒนธรรมการมุ่งเน้น
 ที่พันธกิจ
 TL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 TL_IF แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 TL_IS แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
 TL_IT แทน การกระตุ้นทางปัญญา
 TL_ID แทน การตระหนักถึงความเป็น
 บัณฑิตบุคคล
 Cultural Context แทน บริบทวัฒนธรรม
 South Upper แทน บริบทวัฒนธรรมภาคใต้
 ตอนบน

South Lower แทน บริบทวัฒนธรรมภาคใต้
 ตอนล่าง

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ หน่วยในการศึกษาวิจัยเป็นระดับองค์กร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 องค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้เครื่องมือเทคนิคทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Ding, Velicer และ Harlow (1995) โดยที่ Ding และคณะได้ทำการศึกษาและสรุปผลงานวิจัยที่มีการศึกษาเรื่องขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า งานวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้างส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 ตัวอย่าง และให้ผลการวิจัยที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 องค์กรในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรม แล้วจึงเทียบสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งกลุ่มในแต่ละจังหวัด

2. เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน โดยเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามกลุ่มบริบทวัฒนธรรม คือภาคใต้ตอนล่าง และภาคใต้ตอนบน กลุ่มละ 150 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง หลังจากได้จำนวนของหน่วยงานในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรมแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ตามจำนวนที่กำหนดตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรม โดยตัวแทนในแต่ละองค์กรนั้น ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดในแต่ละประเภทขององค์กรนั้น ๆ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เป็นตัวแทนของแต่ละองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งการสร้างเครื่องมือในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด

ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติและการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยทำการสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัย

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Model (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

ผลการศึกษา

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง และเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน โดยมีการทดสอบ 2 ส่วน ประกอบด้วย การทดสอบโมเดลการวัด และการทดสอบโมเดลโครงสร้าง

1. การทดสอบโมเดลการวัด โดยมีผลการทดสอบตามขั้นตอนดังนี้

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 1 ทดสอบโมเดลการวัดที่แต่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ พบว่า ผลการทดสอบทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแยกการพิจารณา ประกอบด้วย (1) โมเดลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง ค่า $\chi^2 = 721.561$, $df = 239$, $\chi^2/df = 3.019$, RMSEA = 0.082, CFI = 0.928 และ SRMR = 0.040 (2) โมเดลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน ค่า $\chi^2 = 780.307$, $df = 239$, $\chi^2/df = 3.264$, RMSEA = 0.087, CFI = 0.921 และ SRMR = 0.040 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง และโมเดลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบนนั้น ทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า ทั้ง 2 โมเดล มีแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) การทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 1419.701$, $df = 476$, $\chi^2/df = 2.982$, RMSEA = 0.081, CFI = 0.930 และ SRMR = 0.041 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ พบว่า โมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดลมีรายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน (Factor Loadings) ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสองกลุ่มบริบทวัฒนธรรม ผลการทดสอบพบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่า $\chi^2 = 1453.807$, $df = 495$, $\chi^2/df = 2.936$, RMSEA = 0.080, CFI = 0.929 และ SRMR = 0.047 จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 34.106 และความแตกต่างระหว่างองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 19 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าภายใต้ความไม่แปรเปลี่ยนของบริบทวัฒนธรรม ตามผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) แล้วค่าพารามิเตอร์จะมีความแปรเปลี่ยนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Invariance) โดยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของน้ำหนักองค์ประกอบที่ละตัวแปร ด้วยการกำหนดให้เป็นพารามิเตอร์อิสระและพารามิเตอร์บังคับ ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) เปรียบเทียบกับโมเดล

อิสระ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเป็นค่าน้ำหนักที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยน

เมื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดลองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน แยกการทดสอบโดยกำหนดเงื่อนไขบังคับพารามิเตอร์ที่ละตัวแปรให้มีค่าเท่ากัน แล้วเปรียบเทียบค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) กับโมเดลอิสระ ผลการทดสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร OCu_ADB TL_IS และ TL_ID เป็นค่าที่ทำให้ผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างโมเดลการวัดข้ามกลุ่มบริบทวัฒนธรรมขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ตอนล่าง และกลุ่มบริบทวัฒนธรรมขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ตอนบน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Partial Weak Invariance

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายในบางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปร OCu_ADB TL_IS และ TL_ID เป็นเมทริกซ์พารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้นเป็นเมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันของบริบทวัฒนธรรมทั้งสองวัฒนธรรม ผลการทดสอบพบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่า $\chi^2 = 1441.064$, $df = 492$, $\chi^2/df = 2.928$, RMSEA = 0.080, CFI = 0.930 และ SRMR = 0.045 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Patial Weak Invariance กับ Baseline Model มีค่าเท่ากับ 21.363 และความแตกต่างระหว่างองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 16 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Weak Invariance ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบในลำดับถัดไป

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 4 (Model 3) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสองบริบทวัฒนธรรม ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่า $\chi^2 = 1480.356$, $df = 514$,

$\chi^2/df = 2.880$, RMSEA = 0.079, CFI = 0.929 และ SRMR = 0.050 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 4 (Model 3) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) มีค่าเท่ากับ 26.549 และความแตกต่างระหว่างองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 19 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าภายใต้ความไม่แปรเปลี่ยนของบริบทวัฒนธรรม ตามผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) และกำหนดให้เพิ่มค่าความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายในเท่ากันแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์จะมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโมเดลการวัดแบบบางส่วน (Partial Model) อีกครั้ง เพื่อยืนยันผลทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน เกิดจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร OCu_ADB TL_IS และ TL_ID ผู้วิจัยจึงทดสอบ Partial Strong Invariance โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าจุดตัดของตัวแปร OCu_ADB TL_IS และ TL_ID เป็นพารามิเตอร์อิสระ

ผลการทดสอบสมมติฐานความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอยบางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจุดตัดแกนของตัวแปร OCu_ADB TL_IS และ TL_ID เป็นเมทริกซ์พารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้น เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสองบริบทวัฒนธรรม ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่า $\chi^2 = 1468.314$, $df = 511$, $\chi^2/df = 2.873$, RMSEA = 0.079, CFI = 0.929 และ SRMR = 0.047 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Partial Strong Invariance กับผลการทดสอบ Partial Weak Invariance มีค่าเท่ากับ 27.250 และความแตกต่างระหว่างองศาอิสระ (Δdf)

เท่ากับ 19 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Strong Invariance ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาสรุปลงได้ว่า โมเดลสุขภาพองค์การขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ ดังนั้น เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างในลำดับต่อไป

6.1 การทดสอบโมเดลโครงสร้าง โดยมีผลการทดสอบตามขั้นตอนดังนี้

ผลการทดสอบขั้นที่ 1 (Model 1) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งกลุ่มเป็นอิสระจากกัน พบว่า ค่า $\chi^2 = 1498.194$, $df = 490$, $\chi^2/df = 3.057$, $RMSEA = 0.083$, $CFI = 0.926$ และ $SRMR = 0.054$ จาก

ข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน นั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน พบว่า ค่า $\chi^2 = 1515.190$, $df = 498$, $\chi^2/df = 3.042$, $RMSEA = 0.083$, $CFI = 0.925$ และ $SRMR = 0.066$ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน นั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง จากการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) และขั้นตอนที่ 1 (Model 1) เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับโมเดลที่ให้ประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางนำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลสุขภาพองค์การขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน

| โมเดลตามสมมติฐาน | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA | CFI | SRMR |
|--|-------------------------------|-----|-----------------------|-------|-------------------------------|-------|
| Model 1: Unconstrained The path coefficient Equal across group | 1498.194 | 490 | 3.057 | 0.083 | 0.926 | 0.054 |
| Model 2: constrained The path coefficient Equal across group | 1515.190 | 498 | 3.042 | 0.083 | 0.925 | 0.066 |
| | $\Delta\chi^2_{2-1} = 16.996$ | | $\Delta df_{2-1} = 8$ | | $\chi^2 .05,$ $8 = 15.507$ | |

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นตามบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสุขภาพองค์การขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นทั้งสองกลุ่มมีค่าไม่เท่ากัน จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 1 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 16.996 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 8

ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโมเดลมีความแตกต่างกันในการนำไปใช้อธิบายโมเดลสุขภาพองค์การขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการการทดสอบเมทริกซ์ที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเพื่อยืนยันผลทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของเมทริกซ์ที่ละเมทริกซ์ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

(Path Coefficient) ที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนในโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน เกิดจากเส้นทางของตัวแปร OCo ไปยังตัวแปร OH และเส้นทางของตัวแปร OJ ไปยังตัวแปร OH

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าโมเดลมีความแปรเปลี่ยนตามบริบทวัฒนธรรม หรือโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน มีโครงสร้างโมเดลและพารามิเตอร์ที่แตกต่างกัน สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์เมื่อแยกทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้ว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า โมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย ที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างโมเดล และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยตามบริบทวัฒนธรรม มีความแปรเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและพารามิเตอร์ในโมเดล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บริบทวัฒนธรรมที่ต่างกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแยกออกเป็นบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบนนั้น มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์ อันเกิดจากเส้นทางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์กร และเส้นทางของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์กร ซึ่งเส้นทางของทั้งสองตัวแปรนั้น พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทภาคใต้ตอนบนมีค่าน้ำหนักที่สูงกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน นอกเหนือไปจากสร้างและการรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และการมีผู้บริหารที่มี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ควรเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร และกระบวนการสร้างความยุติธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้นอีกเช่นเดียวกัน เพื่อการมีสุขภาพขององค์กรที่ดี

ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง เพียงแต่พยายามสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เพียงพอแล้วที่จะทำให้เกิดสุขภาพองค์กรที่ดี

แสดงให้เห็นว่า แต่ละองค์กรจะมีบุคลิกภาพของตนเองที่ส่งผลต่อองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อันหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริหารงานขององค์กรอันหมายรวมถึงบริบททางวัฒนธรรมได้ เช่นเดียวกัน (Kotter, 1992) โดยที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมคือการผสมผสานระหว่างบุคคลในแต่ละกลุ่มที่มีลักษณะแตกต่างกันภายใต้ระบบสังคมเดียวกัน โดยที่ลักษณะเฉพาะและระบบต่าง ๆ ในสังคมถูกกำหนดโดยทั้งกลุ่มคนส่วนใหญ่และคนกลุ่มเล็ก กลุ่มคนส่วนใหญ่นั้นก็คือกลุ่มที่สมาชิกได้รับประโยชน์มายาวนานในอดีตในแง่ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและอำนาจเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ในการศึกษาเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถทำได้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับสังคม ระดับองค์กร และระดับปัจเจกชน ในการวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมในแต่ละระดับจะเป็นการสะท้อนคุณค่าและความสัมพันธ์ทางอำนาจของสังคมนั้น ๆ ซึ่งผู้นำที่เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม (Fleury, 1999)

2. สรุปผลการวิจัย ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทวัฒนธรรมแตกต่างกัน โมเดลมีความแตกต่างกันในการนำไปใช้อธิบายโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง บริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน

โดยโมเดลสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนล่าง และโมเดลความสัมพันธ์ของบริบทวัฒนธรรมภาคใต้ตอนบน มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์ อันเกิดจากเส้นทางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ไปยังตัวแปร

สุขภาพองค์กร และเส้นทางของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ไปยังตัวแปรสุขภาพองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาปริญญาเอก

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ชาคริต มานพ. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยวัฒน์ คำชู. (2555). ประชาคมอาเซียนกับการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2550). การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: คบไฟ.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องรายงานผลการศึกษา ความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทยและข้อเสนอ. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

บำรุง สาริบุตร. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิต ดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญคลี ปลั่งศิริ. (2548). วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.

วรพจน์ เอี่ยมรักษา. (2557). รายงานข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการของแผนพัฒนาที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.

ภายใต้โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2555

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556- พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่นพรีนซ์ แอนด์ มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อดิگانต์ ปีนสุข. (2550). บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษา: บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). *Transformational Leadership: A response to critiques*. San Diego, CA: Academic Press.

Bhal, K.T. (2006). LMX-Citizenship Behavior Relationship: Justice as a Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(2), 106-117.

Boyne, G.A. (2002). Researching Public Management: The Role of Quantitative Method. In E. Ferlie, K. Mcloughlin, & S. Osborne (Eds.), *The New Public*

- Management : Current and Future Prospects*, 150-175. London: Routledge.
- Bryant, S.E. (2003). The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating Sharing and Exploiting Organizational Knowledge. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(4), 1-13..
- Cameron, K.S. (2008). A process for Changing Organization Culture. In T.G. Cummings (Ed.), *Handbook of organization development*, 429-445. Los Angeles: SAGE.
- Chien, M. (2003). *Leadership Style and Employees' Organization Commitment : An Exploration Study of Managers and Employees of Hsin-Zhu Science Park*. Unpublished Doctorate Dissertation, University of the Incamate Work, San Antonio Texas.
- Cogaltay, N., Karadag, E. & Bektas, F. (2014). School Leadership and Organizational Justice: A Meta-Analysis with Turkey Representative Sample. *International Journal of Education*, 6(1), 49-60
- Colquitt, J.A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is Organizational Justice? A Historical Overview of the Field. *The Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Ding, L., Velicer, W.F. & Harlow, L.L. (1995). Effects of Estimation Methods, Number of Indicators per Factor, and Improper Solutions on Structural Equation Modeling fit Indices. *Structural Equation Modeling*, 2(2): 119-144.
- Eppard, R.G. (2004). *Transformational and Transactional Leadership Styles as They Predict Constructive Culture and Defensive Culture*. Doctoral Dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Falls Church, VA.
- Fleury, T.L. (1999). The Management of Culture Diversity: Lesson Learn from Brazillian Companies. *Industrial Management and Data Systems*, 109-144.
- Freyedon, A. & Zainab, H. (2011). Survey Relationship Between Organizational Justice and the Organizational Health in Public Organizations in Iran. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3(2). 484-497.
- Ghafourian, J. (2014). A Study on the Effect of Organization Justice on Organizational Citizenship and Organizational Commitment. *Management Science Letters*. 4, 21-24.
- Hatch, M.J. & Cunliffe, A.L. (2010). *Organization theory: Modern, Symbolic, and postmodern Perspectives*. Tehran: Mehraban.
- Lemerle, A.K. (2005). *Evaluating the Impact of the School Environment on Teachers' Health and Job Commitment: Is the Health Promoting School a Healthier Workplace*. Doctoral Dissertation, Queensland University, Queensland Australia.
- Lindstrom, K., Schrey, K., Ahonen, G. & Kaleva, S. (2000). The Effects of Promoting Organizational Health on Worker Well-being and Organizational Effectiveness in Small and Medium-sized Enterprises. *Healthy and Productive Work: An International Perspective*. L.R. Murphy and C.L. Cooper, eds. New York.
- Liu, S., Chen, G. & Liu, Q. (2006). Through the Lenses of Organizational Culture: A Comparison of State-Owned Enterprises and Joint Venture in China. *China Media Research*. 2(2): 15-24.

- Malik, M.E. & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 1(9), 92-98.
- Masterson, S.S. (2001). A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions and Recognition to Fairness. *Journal of Applied Psychology*. 86(4), 594-604.
- Miles, M.B. (1973). *Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground in Educational Administration the Behavioral Science: A System Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mohsen, F.F., Mohammad, H.M., Naghi, R.A. & Sayed saied, M. (2014). The Study of The Relationship of Organizational Health of the Schools and that of the Student's Academic Achievement. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 109: 628-633.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Nashba, C.K. (2007). *Corporate Sustainability*. London: Thomas Pub.Co.
- Nguyen, V. & Napier, N.K. (2000). Work attitudes in Vietnam. *Academy of Management Executive*. 14(4), 142-143.
- Klinsontorn, S. (2005). *The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances*. Unpublished Doctorate Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.
- Kotter, J.P. (1992). *Power, Success and Organizational Effectiveness, Organizational Dynamics*. Boston: Pws-Kent.
- Kulkarni, S.P. (2005). *Types of Organizational Culture*. Retrieved March 5, 2014, from [http://www. Buzzle.com/articles/types-of-organizational-culture.html](http://www.Buzzle.com/articles/types-of-organizational-culture.html).
- Pearce, J.L. & Gregersen, H.B. (1991). Task Interdependence and Extra Role Behavior: A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility. *Journal of Applied Psychology*. 76, 838-844.
- Rotenberry, P.F. & Moberg, P.J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management research news*, 30(3), 203-215.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.) New York: Wiley.
- Shekari, G., & Eshgabad, R. K. (2012). Evaluation of the impact of organizational culture on organizational health in mashhad customs. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(4), 1002.
- Tesluk, P., Hofmann, D. & Quigley, N. (2002). Integrating the Linkages Between Organizational Culture And Individual Outcomes at Work. *Psychological Management of Individual Performance*. Sabine Sonnentag, New York: John Wiley & Sons. 441-469.
- Wilson, G.M., DeJoy, M.D. Vandenberg, J.R., Richardson, A.H., & McGrath, L.A. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Health Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- Yuceler, A., Doganalp, B. & Kaya, D. (2013). The Relation Between Organizational Health and Organizational Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10) 781-788.