



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Factors Affecting the Organization Health of Local Administrative Organizations

in Hat Yai District, Songkhla Province

พัชรี ดาราไถ่

Patcharee Darakai

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
**Factors Affecting the Organization Health of Local Administrative Organizations
in Hat Yai District, Songkhla Province**

พัชรี ดาราไถ

Patcharee Darakai

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางสาวพัชรี คาราโก

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย)

.....กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัชรี คาราโก)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัชรี ดาราโก)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวพัชรี ดาราไถ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาและเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 366 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคำนวณทางสถิติสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านบรรยากาศองค์การ มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสุขภาพองค์การ ด้านความผูกพันองค์การ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์การ กับตัวแปรตามคือสุขภาพองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การ ($F = 64.724, p < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 72.1 ($R^2 = .721$) และจากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ต่อสุขภาพองค์การด้วยค่า β (Beta) พบว่า ความผูกพันองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ (Beta = .425, .339, .050 และ .043 ตามลำดับ)

Thesis Title	Factors Affecting the Organization Health of Local Administrative Organizations in Hat Yai District, Songkhla Province
Author	Miss Patcharee Darakai
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the organization health of local administrative organizations in Hat Yai District, Songkhla Province and to analyze factors affecting the organization health of local administrative organizations in Hat Yai District, Songkhla Province. The samples were 366 personal of local administrative organizations in Hat Yai District, Songkhla Province. The instrument used in data collection was a questionnaire, analyzed by SPSS. The statistic used were frequency, percentage, mean, standard deviation and hierarchical multiple regression analysis.

The study revealed that the level of employee opinions of local administrative organizations in Hat Yai District, Songkhla Province, generally there were a high level opinions. To consider in each point was found that every points were at high level as well; in terms, of Organizational climate, organization culture inferior, organizational health, organization engagement and transformation leadership were showed the highest level opinions respectively.

In the hierarchical multiple regression analysis, there were independent variables which were organizational climate, organization culture, transformation leadership, employee engagement and the dependent variable is organization health. That there was a statistically significant correlation with organizational health ($F = 64.724$, $p < .001$) and could explain 72.1 percent ($R^2 = .721$) of the variance of organizational health. The comparison with the importance of these variables on organizational health with the β (Beta). Organization engagement have the most positive influence on organizational health Followed by transformation leadership, organization culture and organizational climate respectively (Beta = .425, .339, .050 and .043 respectively)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธาน โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และรองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ เป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อนๆ MPA 26 ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้าน รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้ความสะดวกด้านอำนวยความสะดวก และประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้เขียนตลอดมาตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงอัลลอฮ์ พระผู้เป็นเจ้า อันเป็นที่พึงให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้เขียน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

พัชรี คาราไก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์.....	6
สมมติฐาน.....	6
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ.....	28
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	44
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	54
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	58
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์การ.....	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	80
3 วิธีดำเนินการวิจัย	82
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	82
แบบแผนการวิจัย.....	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือในการวิจัย.....	85
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้.....	92
4 ผลการวิจัย.....	93
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	94
ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ.....	96
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ.....	117
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะ.....	129
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	143
ก. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย.....	144
ข. คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม.....	158
ค. ดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ.....	170
ประวัติผู้เขียน.....	174

รายการตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สังเคราะห์มิติสุขภาพองค์กร.....	43
2.2	สังเคราะห์มิติบรรยากาศองค์กร.....	53
2.3	สังเคราะห์มิติวัฒนธรรมองค์กร.....	57
2.4	สังเคราะห์มิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	69
2.5	สังเคราะห์มิติความผูกพันองค์กร.....	73
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน.....	84
3.2	ค่าคะแนนในแบบสอบถามตัวแปรบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์กร.....	87
3.3	สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
4.1	จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	94
4.2	วิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรแยกเป็น รายด้าน.....	96
4.3	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างภายในองค์กร.....	96
4.4	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน.....	97
4.5	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ.....	98
4.6	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง.....	98
4.7	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง.....	99
4.8	วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย.....	99
4.9	วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง.....	100
4.10	วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีเอกภาพ.....	101
4.11	วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวขององค์กร.....	102
4.12	วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ.....	103
4.13	วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์.....	104
4.14	วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	105

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	106
4.16	วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	107
4.17	วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร.....	108
4.18	วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร	108
4.19	วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กร ด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	109
4.20	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย.....	110
4.21	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม.....	111
4.22	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการใช้อำนาจในทางที่ดี.....	112
4.23	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคล.....	112
4.24	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการมีสามัคคีในกลุ่ม.....	113
4.25	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านขวัญกำลังใจภายในองค์กร.....	113
4.26	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านนวัตกรรมในการทำงาน.....	114
4.27	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านความมีอิสระ.....	114
4.28	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัว.....	115
4.29	วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา.....	116
4.30	ผลการวิเคราะห์ที่ถอดออยพหุคูณแบบเชิงชั้น.....	117

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 โครงสร้างเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552.....	20
2.2 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546.....	26
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	81

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในปัจจุบัน ได้มีวิวัฒนาการทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะทางด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย จนองค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอด องค์กรใดที่สามารถปรับเปลี่ยนและก้าวทันได้อย่างรวดเร็ว สามารถอยู่รอดได้ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรที่ยังขับเคลื่อนไปอย่างช้า ๆ ก็มีอาจพาให้องค์กรอยู่รอดได้ (วีรวิธ มาฆะศิริานนท์, 2548) เพราะฉะนั้น องค์กรจะต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ได้ เพื่อจะได้เป็นองค์กร สุขภาพดีอยู่เสมอ

องค์กรที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็นองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) เพราะองค์กรเปรียบเสมือนระบบร่างกายของมนุษย์ หากร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมือนกับองค์กรที่มีความพร้อมในการทำงาน หากอวัยวะบางส่วนไม่สามารถทำงานหรือเสื่อม สมรรถภาพไป กลไกการทำงานก็จะหยุดชะงัก ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย ไม่สามารถต่อต้านโรคภัย ไข้เจ็บได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สุขภาพองค์กร (Organization Health) เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะองค์กร ที่มีสุขภาพสมบูรณ์คือองค์กรที่สร้างตนเองขึ้นมาในหลากหลายสังคม แก้ปัญหาได้ในทุก ๆ ทาง สามารถพัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุด องค์กรได้รับความไว้วางใจจากสังคมและทำให้เกิดการเชื่อถือและการยอมรับเกิดขึ้นช่วยทำให้องค์กรเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ (จิร ประภา อัครบวร, 2549) หากวิเคราะห์องค์กรจะพบว่าองค์กรแต่ละแห่งประกอบด้วยหลาย ๆ ส่วนประกอบกันขึ้นมา เช่นการกำหนดเป้าหมายการกำหนดทรัพยากรการสื่อสารในองค์กร เป็นต้น (กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์, 2558)

ที่ผ่านมการบริหารท้องถิ่นยังมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการท้องถิ่นแบบรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจอย่างที่ประเทศไทยประสบประกอบกับ ปัญหาข้อจำกัดของภาครัฐทั้งในด้านขีดความสามารถในการจัดบริการ ปัญหางบประมาณที่จำกัด (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2550 ; นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2552) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2562) ได้มีการ

ประเมินไว้ว่า การจัดการภาครัฐของประเทศไทย ยังไม่ขาดความก้าวหน้า อ่อนแอในทุก ๆ ทาง การบริหารมีประสิทธิภาพที่ต่ำ การบริการประชาชนยังไม่เท่าภาคเอกชนเท่าที่ควร ทำให้องค์กรภาครัฐขนาดใหญ่มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น แต่การบริหารลดอัตรากำลัง รวมถึงการบริหารกระบวนการยุติธรรม ทำให้ไม่สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) พบว่า ปัญหาของหน่วยงานภาครัฐนั้นสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ ดังนี้คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานภาครัฐลดลง ตลอดทั้งการคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น รวมทั้งความท้าทายใหม่ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการหามาตรการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถอยู่รอด ซึ่งสภาพองค์กรเป็นกรอบแนวความคิดที่มีประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง ของสภาพองค์กรจึงจำเป็นต่อการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพองค์กร โดยส่วนใหญ่ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์กรจะเป็นไปในลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยพบว่า เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อสภาพองค์กร Litwin และ Stringer (1968) จูทาร์ตัน สุคันธรัตน์ (2541) Kotter (1992), Gibson และ Donnelly (1973) และ สมยศ นาวิกาน (2521) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะขององค์กรที่มีการสืบทอดต่อกันมาอันมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญอัน ได้แก่ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ทักษะคติในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบรรยากาศองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (นคร แสงนิล, 2545) ตัวแปรที่สำคัญของบรรยากาศองค์กร สามารถสรุปได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านโครงสร้างภายในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้าน

มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการรับรู้เสี่ยงภัย (Litwin และ Stringer, 1968)

ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ถือว่าเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การที่เป็นการพัฒนาองค์การแบบไร้รูปแบบ วัฒนธรรมเป็นแนววิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การนั้นนอกจากกฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว วัฒนธรรมยังมีส่วนที่ทำให้องค์การพัฒนาหรือก้าวหน้า เพราะพฤติกรรมของบุคลากรสื่อให้เห็นถึง การทำงาน กระบวนการทางความคิด การอยู่ร่วมกันอย่างมีแบบแผน (บุญคลี ปลั่งศิริ, 2548) ซึ่ง Kulkarni (2005, อ้างถึงใน สรรยณี อุเสินยาง, 2558) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การมีความหมาย ทัศนคติ จิตวิทยา ความเชื่อประสบการณ์ คุณค่า ซึ่งเป็นการนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานต่าง ๆ สภาพการณ์ที่ต่างกันทั้งทางด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เทคโนโลยี สภาพวะของความสำเร็จของแต่ละองค์การ โดยที่ Denison (1990) ได้ศึกษาและได้สรุปถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement Culture) (2) วัฒนธรรมการมีเอกภาพ (Consistency Culture) (3) วัฒนธรรมการปรับตัวขององค์การ (Adaptability Culture) และ (4) วัฒนธรรมการมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน กลุ่มบุคลากรเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ใช้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างความร่วมมือภายในองค์การ เพื่อให้รู้สึกคิดและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องดังที่บุคลากรได้ปฏิบัติกันมา (Schein, 1992) และทำให้มองเห็นแนวทางที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยบารุง สารินุต (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาวะ พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลโดยตรงต่อองค์กรสุขภาวะ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เกิดจากการผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำหลายทฤษฎี โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ (1) มิติการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้ตามทั้งด้านอารมณ์ จริยธรรมและคุณธรรม (2) มิติการเอาใจใส่ต่อบุคคล (Individualized Consideration) (3) มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตามมีอิสระและอำนาจในการรังสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน (4) มิติการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งบารุง สารินุต (2555) ได้ทำการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยอ้อม และอติ กานต์ ปิ่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและมีบทบาท สำคัญในการสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยที่ นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพ องค์กร Steers (1972) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานด้วยกำลังกาย กำลังสติปัญญา ในขณะที่ Baron & Greenberg (1990) ให้ความเห็นอย่างสอดคล้องว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนในการเป็นหนึ่ง เดียวกับองค์กรที่ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และเต็มใจในการทุ่มเทการ ทำงานเพื่อองค์กรทั้งกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถกำหนดได้เป็น 3 ด้านประกอบด้วย (1) ด้านความ เชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร(2) ด้านความตั้งใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้าน ความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

นับตั้งแต่ที่ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี รายได้รวมที่สามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มขึ้นตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ เพียงแต่รายได้เท่านั้น อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มากขึ้น ตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะงาน ที่ได้มีการถ่ายโอนจากหน่วยราชการส่วนภูมิภาค เช่น งานบริการการศึกษา งานบริการสาธารณสุข และงานทะเบียนต่างๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งเท่านั้น ที่ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ โดยพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของตนเอง (ดังจะเห็นได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้นได้รับรางวัลในการ บริหารจัดการที่ดีจากกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น) ในขณะเดียวกันก็มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ กล่าวคือ ยังไม่มีการพัฒนาการบริหาร

จัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดีพอจึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความพึงพอใจของประชาชนท้องถิ่น

อำเภอหาดใหญ่ นับเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจ การศึกษา และด้านต่างๆ การบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากการบริหารภายในดี ย่อมส่งผลให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการบริการที่มีคุณภาพ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง ยังมีปัญหาภายในองค์กร เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง จำนวนพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานจากผู้บริหารที่ยังขาดความยุติธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน การให้บริการแก่ประชาชนอย่างไม่ทั่วถึง สามารถกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอาจจะยังประสบปัญหาเหล่านี้อยู่ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วหากสุขภาพองค์กรไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ สาธารณะต่อประชาชน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการตามที่ภาครัฐได้กระจายอำนาจให้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีสุขภาพที่ดีสุขภาพองค์กรจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาศึกษาค้นคว้าในเชิงวิชาการ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องของสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาได้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยดังนี้

1.2.1 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีปัจจัยอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่จังหวัดสงขลา

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.4 สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1.4.1 สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

1.4.3 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

1.4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

1.4.5 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลาเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาระดับสุขภาพองค์การ และบริหารจัดการองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การยิ่งขึ้น

1.5.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปเผยแพร่องค์ความรู้เรื่องสุขภาพองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ผู้สนใจทั่วไปได้พัฒนาให้องค์กรดีขึ้น

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 15 แห่ง (ท้องถิ่นจังหวัดสงขลา, 2560) ประกอบด้วย

พนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	968 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	142 คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	2,019 คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	1,099 คน
รวมจำนวนประชากร		4,229 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 366 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ .05

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ใน 4 ปัจจัย

1. บรรยากาศองค์กร กำหนดองค์ประกอบใน 6 มิติ ตามแนวคิด Litwin และ stringer (1968) ประกอบด้วย (1) ด้านโครงสร้างภายในองค์กร (2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (4) ด้านความขัดแย้ง (5) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (6) ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย
2. วัฒนธรรมองค์กร กำหนดองค์ประกอบใน 4 มิติ ตามแนวคิด Denison (1990) ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (2) การมีเอกภาพ (3) การปรับตัวขององค์กร และ (4) การมุ่งเน้นที่พันธกิจ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดองค์ประกอบใน 4 มิติ ตามแนวคิด Bass

(1985) ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ความผูกพันต่อองค์กร กำหนดองค์ประกอบใน 3 มิติ ตามแนวคิด Porter และคณะ (1974) ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร) และ (3) ความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรควบคุม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด

ตัวแปรตาม

การศึกษาสุขภาพองค์กร กำหนดองค์ประกอบใน 10 มิติ ตามแนวคิดของ Miles (1973) ได้แก่

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal Focus)
2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy)
3. การใช้อำนาจที่ดี (Optimal Power Adequacy)
4. การใช้ทรัพยากรบุคคล (Resource Utilization)
5. ความสามัคคีในกลุ่ม (Cohesiveness)
- 6.ขวัญกำลังใจในองค์กร (Morale)
7. นวัตกรรมในการทำงาน (Innovativeness)
8. ความมีอิสระ (Autonomy)
9. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation)
10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Adequacy)

1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยศึกษา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 15 แห่ง อันประกอบด้วย

1. เทศบาลตำบลคูเต่า
2. เทศบาลตำบลน้ำน้อย
3. เทศบาลตำบลบ้านไร่
4. เทศบาลตำบลพะตง

5. เทศบาลนครหาดใหญ่
6. เทศบาลเมืองควนลัง
7. เทศบาลเมืองคลองแห
8. เทศบาลเมืองคอหงส์
9. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา
10. เทศบาลเมืองบ้านพรุ
11. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองอุทะเกา
12. องค์การบริหารส่วนตำบลลุง
13. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
14. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่
15. องค์การบริหารส่วนตำบลพะตง

1.6.5 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน มิถุนายน 2562

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administrative Organizations) หมายถึง เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552

สุขภาพองค์กร (Organizational Health) หมายถึง สภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 10 ตัวแปรคือ

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งวัตถุประสงค์นั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปโดยราบรื่น อีกทั้งยังมีข้อมูลข่าวสารพร้อมเสนอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้า

3. การใช้อำนาจในทางที่ดี (Optimal Power Equalization) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมแก่ทุกระดับขององค์กร

4. การใช้ทรัพยากรบุคคล (Resource Utilization) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรนั้นๆ อีกทั้งยังเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองการมีสามัคคีในกลุ่ม (Cohesiveness) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือกันทำงาน และมีความเคารพกันและกัน

6. ขวัญกำลังใจภายในองค์กร (Moral) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้สึกดีต่อองค์กร ตลอดทั้งพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สภาวะการทำงานในองค์กรดีขึ้น

7. นวัตกรรมในการทำงาน (Innovativeness) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาตัวเอง และมีเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดทั้งมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่เสมอ

8. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการการทำงาน ปราศจากการโดนแทรกแซงจากท้องถิ่น

9. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง ทนต่อความยุ่งยากของกระบวนการปรับตัว อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้มีความกลมกลืนกับชุมชนท้องถิ่น

10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving Adequacy) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจ มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งยังมีแผนงานประจำปี และระบบการประเมินผลที่ดี

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง อิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างภายในองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี โครงสร้างองค์กรที่เป็นที่รับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับ โครงสร้าง

องค์การอื่น ประกอบด้วย ข้อบังคับกฎระเบียบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การบริหารงานของบุคคล การแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นมิตร การได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุน ทั้งจากผู้นำและผู้ร่วมงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีความสนิทสนมจากผู้ร่วมงาน ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน

3. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง ความรู้สึกในการได้รับรางวัลของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานดี และความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างมีเหตุผลและหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย

5. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใ้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

6. การรับรู้เสี่ยงภัย (Risk Taking) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี มีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีระบบตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึง มีการจัดเก็บอุปกรณ์ และมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม หรือวิถีปฏิบัติที่บุคลากรส่วนใหญ่ในเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ยอมรับร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ นโยบายหรือเป้าประสงค์ในด้านต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement Culture) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การอย่างเต็มที่ มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายในองค์กรมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึง

2. การมีเอกภาพ (Consistency Culture) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการยอมรับค่านิยมหลักร่วมกัน กำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ อย่างชัดเจน มีการเชื่อมโยงบูรณาการแนวคิดในการทำงาน

3. การปรับตัวขององค์กร (Adaptability Culture) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการสนับสนุนในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงอย่างดี

4. การมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับรู้ร่วมกันถึงพันธกิจ และเข้าใจทิศทางการดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรจนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการรู้สึกยอมรับ เปลี่ยนแปลงค่านิยม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้ง ผู้บริหารยังเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมในการสร้างกำลังใจ และการจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกสนใจ ดึงดูดใจเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และทำทหายในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมในการกระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนาการใช้ความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา

4. การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงพฤติกรรมการรับรู้ และให้ความสนใจในความแตกต่างกันของบุคลากร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพตามความแตกต่าง

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาใน

ลักษณะของความเชื่อมั่น ทศนคติ ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ บรรณาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร (Confidence in the Organizational Goals) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร การเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กร (Willingness to be Dedicated to The Organization) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความยินดี และองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Maintaining Membership of The Organization) หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความรักในองค์กร คอยรู้สึกห่วงใยและระมัดระวังไม่ให้องค์กรเสียหาย

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยและเอกสารต่างๆ เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการวิจัย นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียงนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำนิยามจำนวนมาก ต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน หรือต่างกันก็บางส่วน สามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นที่รู้จักของคนไทยอย่างแพร่หลาย ในระยะเวลาประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าสังคมไทยได้ริเริ่มรูปแบบการปกครองในระดับนี้มาอย่างยาวนานกว่า 100 ปีแล้วก็ตาม (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2540) ในขณะที่ในระดับสากลนั้น ประเทศในซีกโลกตะวันตกมีพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน Daniel Wit (1967 อ้างถึงใน ชนิตา สมรักษ์, 2550) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ ส่วนกลางกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นให้โอกาสประชาชนปกครองในท้องถิ่นตนเอง เพราะเป็นการปกครองโดยประชาชน ให้ประชาชนและเพื่อประชาชน ในขณะที่ William V.Holloway (1951อ้างถึงใน ชนิตา สมรักษ์, 2550) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนสอดคล้องกับ John J.Clarke (1957 อ้างถึงใน ชนิตา สมรักษ์, 2550) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ดูแล และ

ให้บริการประชาชน ในพื้นที่นั้นๆ โดยอยู่ในความดูแลจากส่วนกลาง ในทัศนะของ Haris Montagu (1984 อ้างถึงใน ชนิตา สมรักษ์, 2550) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองซึ่งหน่วย การปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มี อำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ สามารถที่จะใช้อำนาจโดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการ บริหารราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บท บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการไทยหลายท่านให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น โดยที่ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2539 อ้างถึงใน สลิลภร เชิงพัฒนนะ, 2553) กล่าวว่า การปกครอง ท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และ โดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยประชาชนในพื้นที่หรือผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ นั้นๆ องค์การจะถูกควบคุมกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง แต่อย่างไรก็ตามท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ท้องถิ่นนั้นๆยังสามารถออกนโยบายของตน และดูแลกิจการให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2539) ให้ความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยที่รัฐได้มอบอำนาจ ให้ท้องถิ่นจัดการและปกครองตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นประ โยชน์ต่อสาธารณชน โดยที่รศ.ศนธ์ รัตนเสริมวงศ์ (2546) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่ง มีอำนาจปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ ภายใตกรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ สอดคล้องกับ บุญศรี ยีหะ (2555) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครอง ชุมชนหนึ่งๆ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ ภายในชุมชนตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลาง โดยจัดตั้งเป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิตามกฎหมายในการตรวจตรากฎหมาย ในการ ตรวจตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนถึงงบประมาณที่มาจากภาษีและรายได้ ในรูปต่างๆ ภายในท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากร ในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

จากคำนิยามของนักวิชาการต่างๆสามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐกระจายอำนาจการปกครองไปยังท้องถิ่น ให้ประชาชนมีอำนาจทางการปกครองและ บริหารจัดการส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาโดยการกำหนด นโยบายอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539) จำแนกไว้ ดังนี้

1. ให้การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ มีรายได้ มีงบประมาณของตนเอง เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้นๆ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
2. หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ท้องถิ่นแต่ละพื้นมีความแตกต่างทางด้านต่างๆ ความต้องการของประชาชนจึงต่างกัน ดังนั้น ท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้
3. ให้การปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี เพื่อหารายได้ให้แก่องค์กร ทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณของรัฐเป็นอย่างมาก แม้จะมีการ จัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดเอาไว้อย่างรอบคอบ

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญ โด (2523) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใด กำหนดการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมี เข้มแข็งกว่า การปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ นั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ด้านที่ตั้ง ภูมิศาสตร์ เรื่องราวอดีตกาลหรือประวัติศาสตร์
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นต้น
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร สมาชิกเหล่านี้ทั้งหมดหรือบางส่วน ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของ ประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิศระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการ ภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขต ที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของ หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มีได้หมายความว่า มีอิสระเต็มที่เลยที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะ อิศระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป (อนันต์ อนันตกุล, 2538 อ่างใน ชวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

รูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งในอำเภอหาดใหญ่มีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นขอนำการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมานำเสนอ ดังนี้

เทศบาล

ปัจจุบันเทศบาลจัดการดำเนินงานภายใต้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในแต่ละฉบับ มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้ว 13 ฉบับ ดังนั้น เทศบาลในปัจจุบันจึงดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552

บุญอริ ยีหมะ (2555) กล่าวว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลมีดังนี้

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

ประเภทของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) มาตรา 9 ถึง มาตรา 11 แบ่งประเภทเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. **เทศบาลตำบล** ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

(1) มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

(2) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

(3) ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร ขึ้นไป

(4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

2. **เทศบาลเมือง** มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

(1) ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

(2) ส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.1 มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2 ความหนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร

2.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. **เทศบาลนคร** มีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งดังนี้

(1) มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

(2) ความหนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คน ต่อตารางกิโลเมตร

(3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

สภาเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่ง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้

1. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน

2. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน

3. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล มีดังนี้

1. เลือกประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล มีมติให้ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่ง หากเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่งหรือสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติการหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่

2. เลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาล และเลือกบุคคลผู้เป็นหรือไม่ได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล

3. รับทราบนโยบายที่นายกเทศมนตรีต้องแถลงต่อสภาเทศบาล ก่อนเข้ารับหน้าที่ โดยไม่มีการลงมติ

4. ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติเทศบาล ร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของเทศบาล

5. อนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาล

6. สิทธิในการตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรี หรือเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งติดต่อกันก็วาระก็ได้ นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้ง รองนายกเทศมนตรี ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภา เพื่อให้เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาล ตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

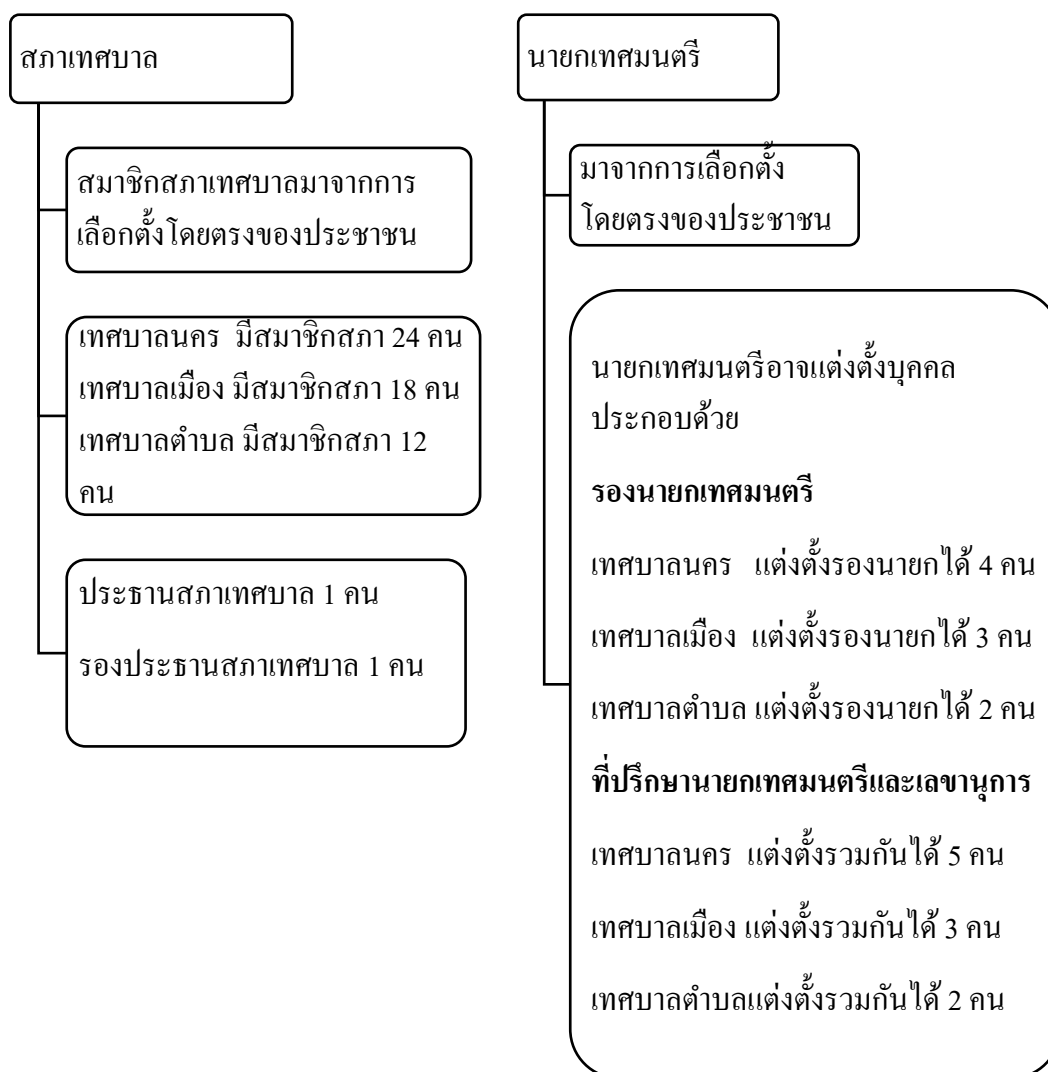
2. เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

3. เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 2 คน ในกรณีเทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 3 คน และในกรณี

เทศบาลนคร ให้แต่งตั้ง ได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 5 คน (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

โครงสร้างเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552



ภาพประกอบ 2.1 โครงสร้างเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบล มาตรา 50 บัญญัติว่า เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลป ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 51 บัญญัติว่า เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

เทศบาลเมือง มาตรา 53 บัญญัติว่า เทศบาลเมืองมีหน้าที่

1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
5. ให้มีและบำรุงทางน้ำ
6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

8. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำ หรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 บัญญัติว่า เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีการสาธารณสุข
7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

เทศบาลนครมาตรา 56 เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 53 หรือกิจการทั้งหลายที่เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองต้องทำ
2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพและสถานบริการอื่น
5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
8. การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว เทศบาลนคร อาจทำกิจการอื่น ๆ ตาม มาตรา 54 เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

การทำการนอกเขตเทศบาล

เทศบาลอาจทำกิจการต่างๆ นอกเขตของตนได้ ในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจ หน้าที่อยู่ภายในเขตของตน
2. ได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล สภาจังหวัด หรือสภาตำบลแห่งท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง

3. ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

การทำกร่วมกับบุคคลอื่น

เทศบาลอาจทำกร่วมกับบุคคลอื่น โดยก่อตั้งบริษัทจำกัด หรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด ในกรณีต่อไปนี้

1. บริษัทจำกัดนั้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อกิจการค้าขายอันเป็นสาธารณูปโภค
2. เทศบาลต้องถือหุ้นเป็นมูลค่าเกินกว่าร้อยละ 50 ของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียน ไว้ในกรณีที่มีหลายเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลถือหุ้นอยู่ใน บริษัทเดียวกัน ให้นำหุ้นที่ถือกันรวมกัน และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยนอกจากนั้น ถ้ามีกิจการใดอันอยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่ 2 แห่ง ขึ้นได้ ที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า “สหการ” มีสภาพเป็นทบวงการเมือง และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13, 2552)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 บุญอริ ยีหะมะ (2555) โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดำเนินการตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีรายละเอียดด้านต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ขนาด องค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์ รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ชั้น ตามระดับของรายได้คือ

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 มีรายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป
- (2) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 2 มีรายได้ระหว่าง 12-20 ล้านบาท
- (3) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 3 มีรายได้ระหว่าง 6-12 ล้านบาท
- (4) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 4 มีรายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท
- (5) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 5 มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง 2,000 คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับ

องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันและมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนยกระดับองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ในขณะเดียวกันเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและจำนวนชั้นที่ใช้อยู่เดิมมีการยกเลิกปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็นดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท

2. โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ฝ่าย ดังนี้ ปรากฏตามภาพประกอบ 2 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีสมาชิกจำนวน 6 คน ในกรณี ที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่าง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(4) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจำเป็นต้องแถลงต่อ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนเข้ารับหน้าที่ โดยไม่มีการลงมติจากสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แถลง ไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

(5) การตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายก องค์การ บริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับงานในหน้าที่

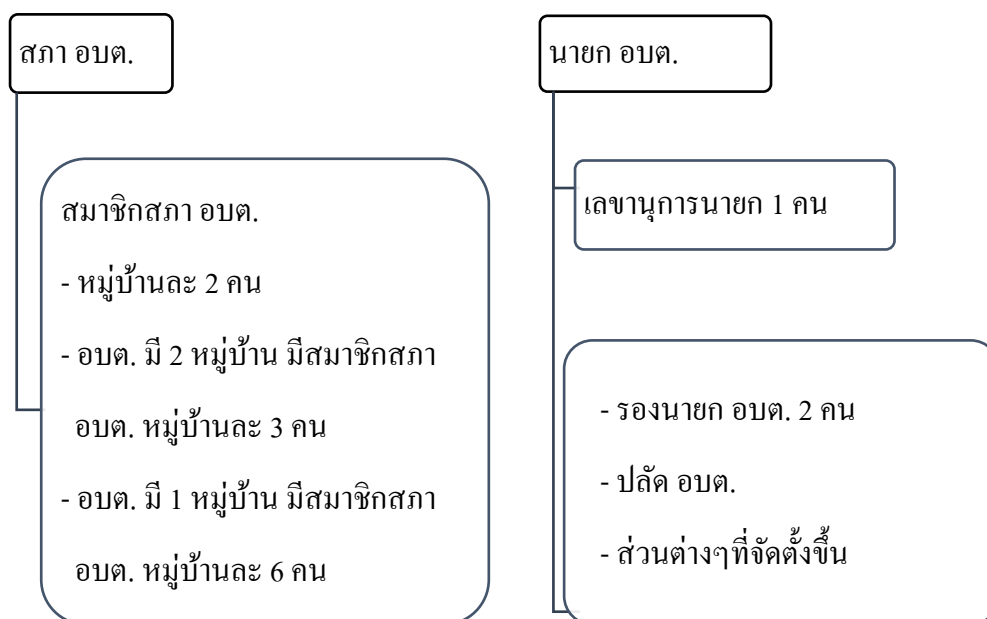
(6) การเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหา เกี่ยวกับการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ

2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (เดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ แต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้ยกเลิกข้อกำหนดนี้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง ต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546



ภาพประกอบ 2.2 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายก องค์การบริหารส่วนตำบล

(4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(5) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือ ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

(6) เข้าร่วมประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

(7) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจาก 2 แหล่งคือ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รายละเอียดมีดังนี้

3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

ความหมายสุขภาพองค์การ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เป็นการรวมคำสองคำระหว่าง “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organizational) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาความหมายของทั้งสองคำนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของคำว่า สุขภาพและองค์การไว้ดังนี้ สุขภาพตามคำนิยามขององค์การอนามัยโลกแห่ง (WHO) หมายถึง สภาวะอันสมบูรณ์ของภาวะทางกาย จิต การดำรงชีวิตในสังคมอย่างปกติสุข จะเห็นได้ว่า สุขภาพ นั้นไม่ได้หมายถึงความปราศจากโรคหรือความบกพร่องเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสุขภาพจิตที่ดี เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขอีกด้วย ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2545 คำว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย กล่าวคือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีความคล่องแคล่ว และมีกำลังพร้อมทั้งการมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

ดังนั้น สุขภาพ จึงหมายถึงการมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้มีสุขภาพดีถือว่าเป็นกำไรของชีวิต เพราะทำให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้

คำว่า “องค์การ” ในปัจจุบันมี มีแพร่หลายทั้งในระดับนานาชาติ ระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น เช่น องค์การสหประชาชาติ (United Nation : UN) องค์การอนามัย (World Health Organization: WHO) องค์การนักศึกษาศึกษา และองค์การพัฒนาเอกชน (Non-Governmental Organization: NGOs) ฌ็ญฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) โดยที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Purifier & Sherwood (1960 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, 2551) กล่าวว่าองค์การ คือ การรวมตัวกันของบุคคลจำนวนมาก เพื่อที่จะร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับ Schermerhorn, Hunt และ Osborn (1995 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, 2551) ที่กล่าวไว้ว่า องค์การ หมายถึงการรวบรวมบุคคลเข้าทำงานด้วยกัน โดยมีการแบ่งงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยที่ Barnard Osborn (1970 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, 2551) มีทัศนะว่า องค์การคือระบบของการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีความรู้สำนึกของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และ Hicks (1972 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, 2551) กล่าวว่า องค์การ หมายถึงกระบวนการที่มีการจัดโครงสร้างให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยังมีนักวิชาการไทยแสดงทัศนะของ คำว่า องค์การ โดยธงชัย สันติวงษ์ (2533) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มและมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง จัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การ คือการรวมตัวกันของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อทำกิจกรรมหรือทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อนำคำว่า สุขภาพ และองค์การ มารวมกันจึงได้คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organization Health) ซึ่งมีนักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพองค์การไว้ดังนี้

สุขภาพองค์การ (Organizational Health) เป็นแนวคิดของ Miles (1973) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพองค์การเป็นสำคัญ ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้า เป็นการศึกษาองค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ และได้เสนอข้อคิดเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่ดีว่า เป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยที่ Dwivedi (1981) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การและประสิทธิภาพองค์การมีความคล้ายกันเพราะการที่องค์การมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่ง Cameron (1978) ได้ให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า ชื่อเสียง ค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และรวมถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย

หลังจากนั้นเป็นต้นมา แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากยิ่งขึ้น และมีผู้ที่ให้ความหมายของสุขภาพองค์การไว้หลากหลายความหมาย เช่น

สุขภาพองค์การเป็นสถานะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม ด้านการปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ (Latency) ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรอยู่รอด เจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991)

Hoy & Feldman (1987) ได้อธิบายเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยพิจารณาจากมิติดังนี้ 1) ระดับสถาบัน ได้แก่ การบูรณาการของสถาบัน คือความสามารถของสถาบันการศึกษาที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้ 2) ระดับการจัดการ ได้แก่ ผู้นำสามารถจัดสรรทรัพยากร ใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน และในด้านทำหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานและผลักดันให้งานบรรลุผล และ 3) ระดับเทคนิค คือ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน และผลจากการศึกษา พบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะมีมิติการทำงานดังที่กล่าวมา หรือรวมเรียกว่ามีสุขภาพองค์การที่ดี โดย Hoy, Tarter & Kottkamp (1991) พิจารณาจาก 3 มิติ คือ 1. การสนับสนุนทรัพยากร 2. ขวัญในการปฏิบัติงาน 3. ความสามัคคี ส่วน Owens (1995) พิจารณาจาก 2 มิติ คือ 1. การติดต่อสื่อสาร และ 2. การมีนวัตกรรมใหม่ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์และแบ่งมิติวัดสุขภาพองค์การออกเป็น 7 มิติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การบูรณาการของสถาบัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การมุ่งเน้นทางวิชาการ 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ (กอบกุล วิศิษฐ์สรรค์, 2558) นอกจากนั้น Lyden และ Klingele (2000) ได้ศึกษาแล้วให้ความหมายสุขภาพองค์การว่า เป็นแนวคิดใหม่ที่กล่าวถึงความสามารถขององค์การในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถขององค์การในการเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆกัน ซึ่ง Hoy และคณะ (2002) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าสุขภาพองค์การ หมายถึง สถานะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคมมีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและระเบียบแบบแผนในองค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน Argyris (1964) ได้ยืนยันว่าสภาพการณ์ที่มีรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่า องค์การมีสุขภาพไม่ดี ส่วนองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในองค์การและองค์การที่ผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะ

อันตรายต่อสุขภาพองค์กร นอกจากนั้น Richard (1969) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์จะสามารถอธิบายถึงองค์กรที่มีการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทันสถานการณ์โดยมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงที่ดี มีวิสัยทัศน์ คือ มีเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารระบบเปิด มีระบบการให้รางวัลที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม โดยที่ Bennes (1969) กล่าวว่า องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิต และถ้าองค์กรมีสุขภาพไม่ดีจะมีสถานะเสี่ยงต่อประสิทธิผล ในระยะยาว และการอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่เรียกองค์กรเหล่านี้ว่าเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิผลเป็นองค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี

สำหรับนักวิชาการไทย ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ สุขภาพองค์กรไว้ต่างๆ ดังต่อไปนี้ วัชรินทร์ พันธุ์ทอง (2550) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ พรรณี สุวดี (2537) ให้ความหมาย สุขภาพองค์กรไว้ว่า สภาพขององค์กรที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานปกติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กร ซึ่งตอบสนองตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์การรักษาระบบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานะการต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่ง นคร แสงนิล (2545) ได้กล่าวถึงสุขภาพองค์กรไว้ว่า สภาพและบรรยากาศของความสมบูรณ์ขององค์กรที่จะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยสามารถที่จะปรับตัว และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ จิรจิตติกาล ก้อนเพชร (2546) ได้สรุปความหมายสุขภาพองค์กรคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อสนองการกระทำตามทฤษฎีและภาระหน้าที่ของระบบสังคมในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีสภาพคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และยังเป็นสถานะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรแต่ละแห่งในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้สามารถคงอยู่ได้ในสังคมด้วยดี และ กมลาสน์ ศรีประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่า สุขภาพองค์กรหมายถึง สภาพการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและความรับผิดชอบต่อบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์

ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิด ค่านิยมของนักการวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์กรสามารถสรุปได้ว่า สภาพที่องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตอบสนองต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบตามแบบแผนขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมและความคงอยู่ภายใต้สภาวะการณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

องค์ประกอบของสุขภาพองค์กร

Miles (1973) ได้พัฒนามิติการวัดสุขภาพองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของระบบไว้ 3 ด้านรวมทั้งหมด 10 มิติด้วยกันได้แก่

1) ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นเป้าหมายการมีระบบการสื่อสารที่เหมาะสม และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม

1.1 การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือการที่บุคลากรในองค์กรเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายนั้นต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

1.2 มีระบบการสื่อสารที่เหมาะสม (Communication Adequacy) คือองค์กรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายในองค์กร และมีข้อมูลข่าวสารพร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.3 การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (Optimal Power Equalization) คือการที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมในทุกระดับขององค์กร

2) ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การยึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิกและขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.1 การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร (Resource Utilization) คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้ที่เหมาะสมและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน อีกทั้งยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

2.2 การยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิก (Cohesiveness) คือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน

2.3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness) ซึ่งประกอบด้วย การมีนวัตกรรม การมีอิสระในการดำเนินการ การปรับตัว และการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา

3.1 การมีนวัตกรรม (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีการพัฒนาและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มาเปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งกับที่

3.2 การมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) คือ การเปิดตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) คือ มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง ทนต่อความยุ่งยากของกระบวนการปรับตัว

4) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving Adequacy) คือ มีความสามารถแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

จะเห็นได้ว่า มิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรทั้ง 10 มิติ ตามแนวคิดของ Miles นั้น ถูกกำหนดขึ้นมาภายใต้กรอบแนวคิดขององค์กรที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตลอดเวลา สุขภาพองค์กรจึงเป็นผลผลิต (Output) ที่ออกมาจากระบบอันแสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กร

Hoy & Feldman (1987) ได้อธิบายเกี่ยวกับมิติสุขภาพองค์กรของโรงเรียนโดยพิจารณาจากมิติดังนี้

1) ระดับสถาบัน ได้แก่ การบูรณาของสถาบัน คือความสามารถของสถาบันการศึกษาที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนไว้ได้

2) ระดับการจัดการ ได้แก่ ผู้นำสามารถจัดสรรทรัพยากร ใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน และในด้านทำหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานและลูกค้าในหน่วยงานบรรลุผล

3) ระดับเทคนิค คือ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน และผลจากการศึกษา พบว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะมีมิติการทำงานดังที่กล่าวมา หรือรวมเรียกว่ามีสุขภาพองค์กรที่ดี

Owens (1995) พิจารณาจาก 2 มิติ คือ 1.การติดต่อสื่อสาร 2. การมีนวัตกรรมใหม่ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์และแบ่งมิติวัดสุขภาพองค์กรออกเป็น 7 มิติ ประกอบด้วย 1)การกำหนดเป้าหมาย 2)การบูรณาภาพของสถาบัน 3)การติดต่อสื่อสาร 4)การสนับสนุนทรัพยากร 5)การมุ่งเน้นทางวิชาการ 6)ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ (กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์, 2558)

Podgurski (1990) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์กรให้เหมาะสมกับ

โรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแบบวัดสุขภาพองค์กร (OHI) ที่พัฒนาโดย Hoy และ Heldman ไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีสมมติฐานเบื้องต้นที่สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า มิติของสุขภาพองค์กร ลดลงเหลือเพียง 5 ด้านคือ

1. บุรณาภาพเชิงสถาบัน (Institutional Integrity) หมายถึง ความเข้มแข็งขององค์กรในการดำเนินนโยบายการบริหาร และการทำงานในองค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน ผู้บริหารไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม อีกทั้งยังมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆ จากภายนอก

2. ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนต่อบุคลากรในองค์กร เช่น มีความเอื้อเฟื้อใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคน และตั้งจุดประสงค์สำหรับการประเมินงานไว้สูง แต่จะบอกให้บุคลากรทราบในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง

3. อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร (Resource Influence) หมายถึง ความสามารถในการจัดหา หรือการจัดการทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน

4. ความผูกพันของครู (Teacher Affiliation) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และความผูกพันที่ดีที่ครูมีต่อ โรงเรียนและนักเรียน ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ให้เหมาะสมและสามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยความสะดวกคือหรืออื่น

5. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้สูง

ลักษณะขององค์กรที่มีสุขภาพที่ดี

มีการเสนอองค์กรสุขภาพดี ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนวคิดในการตรวจสอบคุณลักษณะที่บ่งบอกว่า องค์กรมีสุขภาพดี จึงมีนักวิชาการหลายๆท่านได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Julie A. Lyden และ William E. Klingele

2. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Gerry Randel

3. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Steven Guarnaccia

4. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Curtis C. Verschoor

5. คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของ Bary Z. Posner ซึ่งแนวคิดของแต่ละท่านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กอบัว ทศนภักดิ์, 2550)

1. คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของ Julie A. Lyden และ William E. Klingele

Julie A. Lyden และ William E. Klingele (2000 อ้างถึงใน กอบัว ทศนภักดิ์, 2550) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพดี มักจะเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตรวจ สอบสุขภาพขององค์การว่าองค์การนั้นเป็นองค์การสุขภาพดี สามารถดูได้จากมิติทั้ง 11 มิติที่มีความเชื่อมโยงกัน โดย Lyden และ Klingele ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบสุขภาพของสถาบัน การศึกษาชั้นสูง ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่าสามารถนำแนวคิด ดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในการประเมินสุขภาพองค์การได้ โดยดูตามมิติทั้ง 11 โดยแต่ละมิติจะมี คุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1.1 มิติด้านการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารในองค์การต้องมีเพียงพอ โดยมีการสื่อสารทั่วถึงทุกระดับขององค์การ การสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง และเป็นไปในแนวทางที่ดี ที่สำคัญการสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการสื่อสารแบบเขียนก็ยังคงมีความสำคัญ

1.2 มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participation and Involvement)

เรามีสุขภาพดีมักจะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และบุคลากรในองค์การจะมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน โดยองค์การต้องมีความเปิดเผย และในทางกลับกัน บุคลากรในองค์การต้องมีความจริงใจต่อองค์การ

1.3 มิติด้านการภักดี และความผูกพัน (Loyalty and Commitment)

บรรยากาศที่จริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การมักจะ เกิดขึ้นเสมอในองค์การสุขภาพดี นอกจากนี้บุคลากรในองค์การมักจะบอกเล่าแก่บุคลากรอื่นว่า ตนเองมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ รอวันที่จะไปทำงาน และเห็นว่าองค์การ ที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ที่น่าไปทำงานมากที่สุด และไม่เกี่ยงในการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับ งาน

1.4 มิติด้านขวัญกำลังใจ (Morale)

สำหรับองค์การสุขภาพดี เรื่องความเพียงพอของขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์การนั้นมีขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เพียงพอ จะสามารถสังเกตได้จากการมีบรรยากาศ

การทำงานที่เป็นมิตร บุคลากรในองค์กรชอบซึ่งกันและกัน รวมทั้งชอบงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเห็นทั้งในภาพส่วนบุคคล และภาพโดยรวมขององค์กร

1.5 มิติด้านชื่อเสียงองค์กร (Institutional Reputation)

องค์กรที่มีสุขภาพดีมักจะมี การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวก ทั้งบุคลากรทั่วไป และผู้บริหารจะแสดงและแบ่งปันการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น ชุมชน สถาบันของรัฐบาล เป็นต้น

1.6 มิติด้านจริยธรรม (Ethics)

โดยทั่วไปองค์กรสุขภาพดีมักมีบรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยจริยธรรม โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการที่องค์กรมีหลักจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมขององค์กรที่ได้มีการพัฒนาขึ้น

1.7 มิติด้านการยกย่องกับผลปฏิบัติงาน (Performance Recognition)

ในองค์กรสุขภาพดี บุคลากรในองค์กรมักได้รับการสนับสนุนให้ใช้และเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคลากรได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ได้ทำเป็นสิ่งที่ดีควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.8 มิติด้านการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (Goal Alignment)

ในองค์กรสุขภาพดีเป้าหมายที่ตั้งไว้มักสำเร็จเสมอ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย บทบาทบุคคล และบทบาทของทีมต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรต้องสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย

1.9 มิติด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)

บทบาทผู้นำมีความสำคัญต่อการมีองค์กรสุขภาพดี โดยภาพการรับรู้ของผู้นำในองค์กร คือ ผู้บริหารระดับทั้งในระดับกลาง หรือสูง ซึ่งมีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยใช้แนวทางการทำงานที่เป็นมิตรกับเพื่อร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา

1.10 มิติด้านการพัฒนา (Development)

ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมีประโยชน์และจำเป็นต่อตลาดโลก ณ ปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ดีควรทำ

1.11 มิติด้านการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization)

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจากบุคลากรในองค์กร

2. คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของ Gerry Randel

Randel (1998 อ้างถึงใน กอบัว ทศนภักดิ์, 2550) กล่าวถึง ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพที่ดีว่ามีลักษณะ 7 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์การถูกถ่ายทอดแก่บุคลากรในองค์การ และมีความพยายามอย่างแรงกล้าเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้น
2. บุคลากรในองค์การพร้อมที่จะส่งสัญญาณเมื่อพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นคาดหวังและมองในแง่ดีว่าปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขได้
3. บุคลากรในองค์การพร้อมที่จะทำงานอย่างจริงจัง ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ โดยไม่ติดกับสถานภาพในองค์การเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การได้ โดยหัวหน้างานไม่ปิดกั้นโอกาสและพร้อมสนับสนุนให้เกิดขึ้น
4. มีการทำงานเป็นทีม เพื่อกระจายความรับผิดชอบอย่างเห็นได้ชัด
5. ให้ความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์การ
6. ความสนใจในปัญหาขององค์การครอบคลุมถึงความต้องการของบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การด้วย
7. บุคลากรในองค์การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันกันระหว่างบุคลากรและกลุ่มงานอย่างยุติธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีตามแนวคิดของ Steven Guarnaccia

Steven Guarnaccia (1994 อ้างถึงใน กอบัว ทศนภักดิ์, 2550) ได้เขียน บทความในวารสาร Training & Development เกี่ยวกับบริษัทที่มีสุขภาพดีนั้นจะประกอบไปด้วยมิติทั้งหมด 13 มิติ โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าบริษัทที่มีสุขภาพดีนั้นได้มาจากผลิตภาพ (Productivity) และการอยู่รอดของบริษัทนั้น ๆ โดยอิงพื้นฐานของความสามารถของบริษัทต่อการสนับสนุนสุขภาพองค์การ ทั้งเรื่องความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ หรือการพัฒนาบุคลากร Guarnaccia ได้กล่าวถึงองค์การการกุศล Mac Arther ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลของบริษัท ว่ามีสุขภาพองค์การที่ดีในปี 1981 และได้พบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวของกันของบุคลากรในองค์การจากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า โมเดลเก่าไม่ได้ก่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดย Guarnaccia ได้สรุปลักษณะขององค์การสุขภาพดีออกมี มิติทั้งหมด 13 มิติ ซึ่งถือเป็นค่านิยมพื้นฐานของบริษัทที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีสุขภาพองค์การที่ดี ได้ปฏิบัติอยู่ขณะปีนั้น ๆ เมื่อ ปี ค.ศ. 1991 โดยตัวอย่างบริษัทเหล่านั้น ได้แก่ ฟอร์ด โมโตโรลา และ คอร์นนิ่ง และบริษัทดังกล่าวได้มีการนำหลักการนี้ไปใช้ในการจัดการระบบการลงทุน การบริหาร จัดการต่างๆ ไป และการพัฒนาบุคลากรจริง โดยมิติและคุณลักษณะต่างๆ ได้แก่

3.1 มีการสื่อสารแบบเปิดเผย (Open Communications) องค์กรต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลนั้นด้วย

3.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) องค์กรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากร ในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงาน และการแก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นผู้นำ

3.3 การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Learning And Renewal) องค์กรต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรในองค์กรจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จบ ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อน ๆ ในองค์กร

3.4 ความหลากหลายที่มีคุณค่า (Valued Diversity) องค์กรมีความนิยม ชมชอบ และสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เป็นเหมือนแหล่งในการใช้ การกระตุ้นและเติมเต็มในองค์กร โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้าง ไม่มี การแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องแบ่งปันความสามารถและความเชี่ยวชาญ จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กรเช่นกัน และต้องเปิดกว้างเพื่อยอมรับ ความสามารถของ แต่ละบุคคลและลดความเอนเอียงไปที่ทิศทางทิศทางหนึ่ง

3.5 ความเท่าเทียมกันเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กร (Institution Fairness) องค์กรสนับสนุนและป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสก บุคลากร โดยทางกลับกันบุคลากรต้องเคารพในนโยบาย การปฏิบัติงานขององค์กรรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน

3.6 การให้การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Rewards and Recognition) องค์กรมีการกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งเกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ในสิ่งที่แต่ละบุคลากรได้กระทำให้แก่องค์กร

3.7 ให้ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน (Common Economic Security) องค์กรต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์กรเอง รวมทั้งบุคลากรส่วนมุมของบุคลากรเอง ต้องทราบดีว่าการที่องค์กร จะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น และความผูกพันแก่องค์กร (Organization Commitment)

3.8 เทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากร (People - Centered Technology) องค์กรต้องมองหาเครื่องมือ และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานที่อันตราย โดยการสร้างสรรค์การทำงานที่ปลอดภัย เพื่อเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจของบุคลากร และบุคลากรเองต้องเรียนรู้และปรับใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3.9 บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร (Health - Enhancing Work Environment) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพ และป้องกันให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตัวเอง ให้องค์กรรับทราบค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการมองหาและรักษาภาวะสมดุลของงานและสุขภาพที่ดี

3.10 งานที่มีคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Meaningful Work) องค์กรต้องเพิ่มคุณค่า ในงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญ โดยเพิ่มคุณภาพ ความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนบุคลากรเองต้องพยายามไปให้ถึงระดับความสำเร็จนั้น โดยยึดหลักจริยธรรม และความพึงพอใจของบุคลากร

3.11 ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (Family and Work Life Balance) องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุลนั้นเช่นกัน

3.12 ความรับผิดชอบต่อชุมชน (Community Responsibility) องค์กรต้อง ลงทุน และให้ความสำคัญกับชุมชน และสังคม โดยบุคลากรเองแสดงควมมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน

3.13 ปกป้องสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection) องค์กรต้องมีความ ตั้งใจ และจริงจังในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์กรต้อง มีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์กรเช่นกัน

4. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Curtis C. Verschoor

Curtis C. Verschoor (2003 อ้างถึงใน กอบัว ทศนภักดิ์, 2550) ได้เขียนบทความเรื่อง อุปนิสัยทางจริยธรรม 8 ประการขององค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) โดย Verschoor กล่าวว่าบุคลากรส่วนใหญ่มักจะทราบดีว่าการมีหลักจริยธรรมที่ดีในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กรหรือต่อธุรกิจของพวกเขาเอง แต่ในบางครั้งการที่จะนำหลักจริยธรรมเหล่านี้มาใช้ในองค์กร ในชีวิตประจำวันกลับเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง อุปนิสัยที่จะกล่าวต่อไปนี้จะเป็นลักษณะจริยธรรม

ขององค์กรที่มีสุขภาพดี ซึ่งเป็นข้อสันนิษฐานว่าหากองค์กรนั้น ๆ มีหลักจริยธรรมเหล่านี้จะทำให้มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันและมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหลักจริยธรรมนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะนำหลักการนี้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาธุรกิจของเขาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี หลักจริยธรรม 8 ประการสำหรับองค์กรสุขภาพดี ประกอบด้วย

1. การเปิดกว้าง และถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์กร (Openness and Humility from Top to Bottom of The Organization) การเห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดการปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดจุดอ่อนขึ้นในองค์กร ส่วนจุดแข็งขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์กร

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงส่วนบุคคล (An Environment of Accountability and Personal Responsibility) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่ยึดถือหรือรับผิดชอบเฉพาะงานของตัวเองเท่านั้น แต่จะช่วยเหลือกันในเรื่องอื่นๆ ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จด้วย

3. ความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดการยอมรับความเสี่ยงในขอบเขตที่เหมาะสม (Freedom for Risk Taking Within Appropriate Limits) การยอมรับความเสี่ยงจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร เพียงแต่จะต้องมีขอบเขตในการยอมรับที่เหมาะสม ไม่สุดโต่งจนเกินไปและไม่ประเมินความเสี่ยงนั้น ๆ เร็วเกินไปจนมองข้ามบางสิ่งซึ่งสำคัญ

4. ข้อผูกมัดหรือเป้าหมายที่จะ “ทำสิ่งต่างๆอย่างถูกต้องเท่านั้น” (A Fierce Commitment to “Do It Right”) การทำสิ่งธรรมดาทั่วไปเป็นสิ่งที่ง่าย แต่การทำสิ่งที่ดีที่สุดจำเป็นต้องทำงานอย่างหนัก ซึ่งการที่จะทำให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดนี้จะต้องได้รับแรงบันดาลใจทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

5. ยินดีที่จะอดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด (A Willingness to Tolerate and Learn from Mistakes) การยอมรับที่จะเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีตสามารถที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่ล้มไปเป็นสิ่งที่เฟื่องฟู

6. ความคงเส้นคงวาและการยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญาโดยไม่มีข้อยกเว้น (Unquestioned Integrity and Consistency) การไม่คงเส้นคงวาและการไม่ยึดมั่นในสิ่งที่พูดหรือสัญญา จะทำให้เกิดการบ่อนทำลายความเชื่อมั่นของบริษัท ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ในการทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย

7. การให้ความร่วมมือ มีการบูรณาการ และการมีแนวคิดแบบภาพรวม (A Pursuit of Collaboration, Integration and Holistic Thinking) การมีแนวคิดที่แคบหรือถูกปิดกั้นจะทำให้

องค์กรไม่พัฒนา แต่การทำงานร่วมกันและมีแนวคิดที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8. ความกล้าหาญและยืนหยัดที่จะเผชิญกับอุปสรรค (Courage and Persistence in The Face of Difficulty) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับการแข่งขันหรืออุปสรรคได้ ยกตัวอย่างเช่น ในการทำกระบวนการในการคิดงบทางการเงิน ผู้จัดการฝ่ายการเงินจำเป็นต้องทำให้มั่นใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความสมเหตุสมผลที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

5. คุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีตามแนวคิดของ Barry Z. Posner

Barry Z. Posner (1997 อ้างถึงใน กอบัว ทศนภักดิ์, 2550) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์กรสุขภาพดีจากประสบการณ์ความสำเร็จของบางองค์กร โดยเฉพาะเมื่อองค์กรนั้นๆ กำลังประสบกับสภาวะวิกฤต ประกอบกับการค้นพบทางพฤติกรรมศาสตร์จากงานวิจัยหลายชิ้น ซึ่ง Posner ได้พบว่าสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ การปรับปรุงขวัญกำลังใจ ให้การตอบรับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงาน โดยมีสิ่งที่เป็นจุดสำคัญ 8 ประการเพื่อช่วยแก้ปัญหาของความยุ่งยากในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการคงความเป็นองค์กรสุขภาพดี โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพเศรษฐกิจทรุดตัวและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ใ้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม (Get People Involved) ในสภาวะที่วิกฤต องค์กรต้องสิ่งที้องค์กรเคยประสบความสำเร็จที่ผ่านมา ต้องคอยดูแลทุกก้าวอย่างใกล้ชิด มีความรับผิดชอบ และมีการตัดสินใจที่ระแวดระวัง ซึ่งจากงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ชี้แนะให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากการใ้บุคลากรในทุกระดับขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากรที่ยังคงอยู่ เพราะนอกจากบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานให้ดีกว่าเดิมแล้ว บุคลากรเหล่านี้ยังต้องทำการลดทอนแหล่งทรัพยากรรวมทั้งบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่จะประสบความสำเร็จเพื่อใ้บุคลากรที่อยู่เข้าใจ และรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับองค์กร แต่ในที่สุดแล้วผู้บริหารมักจะค้นพบว่าสินทรัพย์ที่ไม่สามารถนับเป็นตัวเลขได้อย่างบุคลากร มักเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดเมื่อองค์กรเผชิญกับภาวะวิกฤตเช่นนี้

2. ช่องทางการสื่อสารต้องชัดเจน (Keep Channel of Communication Clear) เพื่อลดความกดดัน และความคลุมเครือของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง การสื่อสารต้องมีความชัดเจน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการลดข่าวลือต่างๆ ในองค์กรแล้ว การสื่อสารยังช่วยในการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา และจุดด้อยขององค์กรได้ไปพร้อมกัน

3. มีการทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้นำแผนงานไปปฏิบัติ (Hook Together Decision Makers and Implementers) การทำงานร่วมกันของผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกัน เพราะมีหลายครั้งที่การตัดสินใจ

4. สร้างความรับผิดชอบและการรับทราบผลตอบกลับภายในผู้ปฏิบัติงาน (Build in Responsibility and Feed Back) มีผลการศึกษาหลายชิ้นได้ระบุว่าความรับผิดชอบ และการได้รับทราบผลตอบกลับมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การวัดสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรโดยทั่วไปรู้สึกว่ามีคุณค่าเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ส่วนการตอบกลับ (Feed Back) ก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทำงานต้องการทราบเพื่อจะเห็นผลของการของการพยายามในการทำงาน

5. ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Get to Work on Team Building) การทำงานเป็นทีมช่วยในการปรับปรุงความสามารถขององค์กรที่จะอยู่รอดในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

6. ละทิ้งพฤติกรรมเดิมที่ไม่ดี (Take a Hard Lock of old Habits) การเกิดการมีส่วนร่วม การปรับปรุงเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการทบทวน และเกิดการคิดสิ่งใหม่ๆ เสมอ องค์กรต้องมีการทบทวน และทิ้งวิธีการทำงานเก่า ๆ ที่ไม่มีประโยชน์ และส่งผลเสียต่อองค์กร พร้อมกับปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

7. หาทางเลือกใหม่ (Explore Less Traditional Alternatives) การสร้างทีมในการทำงานทำให้มีความคิดในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การหาทางเลือกใหม่ทดแทนการทำอะไรที่เดิม ๆ ในสถานการณ์วิกฤติ เช่น ยกเลิกการเลิกจ้างงาน แต่ใช้วิธีการอื่นทดแทน เช่น หมุนเวียนงานเพื่อให้ทำหน้าที่ใหม่ที่จะช่วยสร้างรายได้แก่องค์กร เป็นต้น

8. ตรวจสอบขอบเขตขององค์กรและทำให้เกิดการพึ่งพาที่เข้มแข็ง (Test Organizational Boundaries and Strengthen Interfaces) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันขององค์กร คู่ค้า และลูกค้ามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นการหมั่นตรวจสอบความสัมพันธ์และทำให้เข้มแข็งขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ นอกจากนี้แล้วการหาคู่ค้าหรือมิตรทางธุรกิจใหม่ก็เป็นสิ่งที่ควรจะทำไปพร้อมกันด้วย เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของเครือข่ายขององค์กรกับสิ่งแวดล้อมรอบองค์กร

ตาราง 2.1 สักระยะห้มิติสุขภาพองค์กร

มิติสุขภาพองค์กร	นักวิชาการ							
	Miles, 1973	Hoy & Forsyth, 1986	Lyden & Klinge, 2000	Podgurski, 1990	Brisson, et al., 1997	Owens, 1991	Clark & Fairman, 1983	Hoy & Feldman, 1987
การมุ่งเน้นเป้าหมาย	✓		✓			✓	✓	
การสื่อสารอย่างเหมาะสม	✓		✓		✓	✓	✓	
การใช้อำนาจที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การใช้ทรัพยากรบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓	✓
ความสามัคคีในกลุ่ม	✓					✓	✓	
ขวัญกำลังใจในองค์กร	✓	✓	✓			✓	✓	✓
นวัตกรรมในการทำงาน	✓					✓	✓	
ความมีอิสระ	✓					✓	✓	
ความสามารถในการปรับตัว	✓				✓	✓	✓	
ความสามารถในการแก้ปัญหา	✓					✓	✓	

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติสุขภาพองค์กร ตามแนวคิดของ Miles (1973) ได้กำหนดมิติเพื่อวัดสุขภาพองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบใน 3 ด้าน 10 มิติ ดังนี้คือ ด้านภารกิจ (Task) ประกอบด้วย มิติการมุ่งเน้นเป้าหมาย มิติการสื่อสารอย่างเหมาะสมและมิติการใช้อำนาจในทางที่ดี ด้านการธำรงรักษา (Maintenance) ประกอบด้วย มิติการใช้ทรัพยากรบุคคล มิติความสามัคคีในกลุ่ม มิติขวัญกำลังใจ และด้านความเจริญและการพัฒนา (Growth and Development) ประกอบด้วย มิติด้านนวัตกรรม ในการทำงาน มิติความสามารถในการปรับตัว และมิติความสามารถในการแก้ปัญหา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนั้น จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การพบว่ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์การ
2. วัฒนธรรมองค์การ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ความผูกพันต่อองค์การ

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งต่างประเทศและในประเทศไว้หลากหลาย โดยความหมายของบรรยากาศองค์การดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Planket และ Attner (1994), Hoy และ Miskel (1978), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) และ Hellirige และ Slocum (1974 อ้างถึงใน สายสมร พัททองอยู่, 2543) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ว่าเป็นลักษณะของแต่ละองค์การที่ทำให้ห้องค์การมีความแตกต่างกัน โดยยังสามารถรับรู้เกี่ยวกับลักษณะองค์การด้วยการเฉพาหรือระบบย่อยขององค์การเกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจการปฏิบัติงาน ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันสะท้อนถึงคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมและลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การอันมีผลต่อพฤติกรรมตามประสพการณ์ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ของสมาชิกบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Litwin และ Stringer, 1968; Schneider, 1973 อ้างถึงใน อาทิตยา หมั่นเดช, 2550)

สอดคล้องกับ พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลี (2541) ที่กล่าวว่าสภาพการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อนโยบายการดำเนินการ การบริหารงานขององค์การและพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารในแง่ตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกันใน แต่ละองค์การ อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างของงานในองค์การ ด้านความ

รับผิดชอบของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ด้านความอบอุ่นของงานในองค์กร ด้านการสนับสนุนของงานในองค์กร ด้านการให้ผลตอบแทนของงานในองค์กร ด้านความขัดแย้งของงานในองค์กร ด้านมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานในองค์กร และด้านความ เสี่ยงของงานในองค์กร เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศ องค์กร (Organizational Climate) เป็นลักษณะของการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะ แวดล้อมรอบตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะต่างกันอันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม (จุฑารัตน์ สุ คັນธรัตน์, 2541)

เพ็ญภัทร รุทชนานุรักษ์ (2547) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศ องค์กรเกิดจากการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม ในองค์กร ทั้งทางตรงทางอ้อม อันประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบของบุคคล ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล ความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสี่ยงในงานด้วยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในแง่ ของความเป็นตัวของ ตัวเองอันได้แก่ การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ การสนับสนุน ส่วน ธเนศ ขำเกิด (2532) พบว่าสถานการณ์ปัจจุบันในองค์กรมีการเชื่อมโยงถึงกัน ระหว่างกลุ่มการ ทำงาน บุคคลผู้ปฏิบัติงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ บรรยากาศองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญอันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งโดยเฉพาะผลกระทบที่มีต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

Brown และ Moberg (1980) ได้อธิบายบรรยากาศภายในองค์กร (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า บุคลิกภาพขององค์กร (Organizational Personality) การเกิดการ รับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งในทางตรงและในทางอ้อมการรับรู้เกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันอันมีอิทธิพลผลักดันพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยบรรยากาศ องค์กรสามารถกำหนดรูปแบบความคาดหวังของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อองค์ประกอบใน องค์กรอันมีผลต่อทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการศึกษากระบวนการบริหารจัดการ วางรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ อย่างเหมาะสม อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร บุคลากรและ ทรัพยากรอื่น การจัดการอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์กร เทคโนโลยีขององค์กร และปัจจัยสำคัญอื่นในองค์กร โดยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอันส่งผลให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จ บรรยากาศองค์กรนั้นเป็นค่านิยม ทัศนคติและ

ขนบธรรมเนียมประเพณีอันส่งผลกระทบต่อวิถีทางของบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน ด้วยการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในองค์กร อันประกอบด้วย การแสดงถึงความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความเป็นอิสระ มีรูปแบบการทำงานความชัดเจน และการควบคุมและนวัตกรรม (สมยศ นาวิการ, 2526)

Jones (1988 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) บรรยายกาสององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสบความสำเร็จ โดยหากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยอันได้แก่ พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจต่อกันอันเป็นผลทำให้พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาฝึกรอบมทักษะของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วน Kotter (1978) และ นิภา เน่งน้อย (2532 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) บรรยายกาสององค์การเป็นคุณลักษณะ ของสิ่งแวดล้อมในองค์กร อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอก องค์กร บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดการองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์กร เทคโนโลยีขององค์กร และการรวมปัจจัยสำคัญ โดยองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (นิธิ บุญยฤทธิฐานนท์, 2547 และ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) บรรยายกาสององค์การเป็นลักษณะขององค์กรที่มีการสืบทอดต่อกันมาอันมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญอันได้แก่ การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทัศนคติในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเชื่อในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กร การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบรรยากาศสององค์การจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Steers และPortor, 1991)

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสององค์การ สามารถสรุปความหมายของบรรยากาศสององค์การข้างต้น ได้ว่าบรรยากาศสององค์การ (Organizational Climate) เป็นคุณสมบัติสำหรับองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละประเภทจะมีบรรยากาศสององค์การที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกันอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศสององค์การ

บรรยากาศสององค์การเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์กรซึ่งองค์กรแต่ละประเภทจะมีบรรยากาศสององค์การที่มีคุณสมบัติต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาความสำคัญของบรรยากาศสององค์การ

(Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษารวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กรทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยไว้หลากหลาย โดยความสำคัญของบรรยากาศองค์กรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523) อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) อันประกอบด้วย 3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ประการแรก บรรยากาศองค์กร เป็นกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่สองคนขึ้นไป ประการที่สองบรรยากาศองค์กรมีการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงการร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากรความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน และประการที่สามบรรยากาศองค์กรเป็นการมุ่งดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการกระทำตามลำพังอิสระ

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของบรรยากาศองค์กร สามารถสรุปความสำคัญของบรรยากาศองค์กรข้างต้นได้ว่าบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นคุณสมบัติสำหรับองค์กร ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นคุณสมบัติสำหรับองค์กร ซึ่งองค์การแต่ละประเภทจะมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กรทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยไว้หลากหลาย โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) สามารถอธิบายถึงบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสนับสนุน ความยึดมั่นผูกพันการได้รับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และความรับผิดชอบ ดังนี้ ประการแรกโครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานถึงความเป็นไปภายในองค์กรอันได้แก่ โครงสร้างกฎระเบียบของหน่วยงาน บทบาทความรับผิดชอบของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สองการสนับสนุน (Support) โดยการสนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนของงานในองค์กรอันได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้รับความใส่ใจจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับความสนใจในสวัสดิการส่วนบุคคลจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร และการ

ได้รับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ประการที่ สามความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) โดยความยึดมั่นผูกพันเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความยึดมั่นผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และความคาดหวังทางอื่นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานโดยมีการสนับสนุนนโยบายสภาพแวดล้อมของการ ปฏิบัติงานในองค์กรต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ประการที่สี่การได้รับการยอมรับ (Recognition) โดย การได้รับการยอมรับเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานใน องค์กรเป็นไปตามความสามารถของผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมอันได้แก่ การได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยคำชื่นชมการได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนขั้นและการได้รับการยอมรับของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้สวัสดิการส่วนบุคคล ประการที่ห้า การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานอันได้แก่ การรับรู้ถึงการปรับปรุงแบบแผนของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรการรับรู้ถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กรของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและรวมถึงการรับรู้ความยืดหยุ่นรองรับในการจัดการสมัยใหม่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และประการที่หกความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งถือเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความไว้วางใจสนับสนุนในองค์กรอันได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานความมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจเกี่ยวกับงานทุกระดับอย่างเหมาะสมของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Stringer, 2002 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545)

Likert (1976 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) แบ่งบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ออกเป็น 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อิทธิพลใน องค์กร เทคโนโลยี และแรงจูงใจ ดังนี้ ประการแรกการติดต่อสื่อสาร (Communication Flow) ข้อมูลข่าวสาร โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานรู้เกี่ยวกับความเป็นไปภายในองค์กรอันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง ประการที่สองการตัดสินใจ (Decision Making Practices) การตัดสินใจในเรื่องงาน โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจทุกระดับอย่างเหมาะสม ประการที่สามเป็นลักษณะของการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Concern for Persons) ความสนใจต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยองค์กรให้ความสนใจในสวัสดิการส่วนบุคคลของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สี่อิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) สายการบังคับบัญชาในองค์กร โดย

เกี่ยวกับระดับสายการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ประการที่ห้าเทคโนโลยี (Technological Adequacy) ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการ ซึ่งจากการปรับปรุงแบบแผนเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่รับเข้า อย่าง ทันทีอันได้แก่ อุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการ และประการที่หกแรงจูงใจ (Motivation) การ สนับสนุนในการทำงานต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นความต่างเกี่ยวกับการยอมรับความขัดแย้งในเรื่องงาน และรวมไปถึงการสนับสนุนในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานถึงการสนับสนุนในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีของบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน ส่วน James และ Jones (1974 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ ของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ปรัชญาการ จัดการ ความซับซ้อนของระบบ พฤติกรรมของผู้นำ สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และเป้าหมาย ดังนี้

1) ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) ปรัชญาการจัดการ โดยปรัชญา การ จัดการเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวข้องกับงานบริหารที่ให้ความสำคัญ อัน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมด้วยการบริหารงานอย่างเหมาะสมในองค์การ การจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ของกลุ่มการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม การรับรู้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน อย่าง เหมาะสมในองค์การ

2) ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) เป็นการรับรู้ของบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การเกี่ยวกับความซับซ้อนของระบบที่มีความแตกต่างกัน อันประกอบด้วย ความแตกต่างระหว่างแผนงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และความแตกต่างตามเป้าหมายของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานใน องค์การและความแตกต่างตามรูปแบบของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3) พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Patterns) พฤติกรรมของผู้นำ โดยพฤติกรรม ของ ผู้นำเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารอันประกอบด้วย พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้นำ พฤติกรรมการให้ความสนับสนุนไว้วางใจของ ผู้นำพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ และพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ

4) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นการรับรู้ ของ บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้นำอัน ประกอบด้วย ความร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงความอบอุ่นเป็น มิตรของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ความสามัคคีของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รวมไปถึง การยอมรับจาก ผู้ร่วมงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

5) เป้าหมาย (Goal Direction) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับ ความแตกต่างกันของเป้าหมาย โดยเป้าหมายตามประเภทของกิจการย่อมมีความแตกต่างกัน อันได้แก่ องค์กรบริการธุรกิจ และองค์กรบริการสาธารณะ

จุฑารัตน์ สุคันธีรัตน์ (2541) พบว่าบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้ ประการแรกโครงสร้างองค์กร โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อเป้าหมายนโยบายขององค์กร รวมไปถึงลักษณะสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การใช้เทคโนโลยี และรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ประการที่สองลักษณะของงาน โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่ายของงาน ความท้าทายของงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน และควมมีคุณค่าของงาน ประการที่สามการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อลักษณะการบริหารการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการให้การสนับสนุน ความไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลการลงโทษของผู้บังคับบัญชา ประการที่สี่สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน การรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือ การช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากบุคคลผู้ร่วมงาน และประการที่ห้าค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรผลตอบแทนจากการจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอัน ได้แก่ การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง และสิทธิในการลาทั้งนี้ ภรณ์ กิรติบุตร (2529) และ Knowles (1974 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) 5 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปรัชญาการจัดการ โครงสร้างขององค์กร ปรับปรุงตนเอง นโยบายเกี่ยวกับการเงิน และ ระบบการให้รางวัล ดังนี้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การควบคุมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

นอกจากนี้ Kotter (1978), Gibson และ Donnely (1973) และ สมยศ นาวิการ (2521) ได้จำแนกปัจจัยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) 6 องค์ประกอบ อัน

1) นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Policy Framework Undergirding the Human Resource Development Program) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นเรื่องขององค์กรเกี่ยวกับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

2) ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) เป็นรูปแบบการบริหารงานด้วยการให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การอันได้แก่ การมีส่วนร่วม และการมีประชาธิปไตยในการบริหารงานเป็นต้น

3) โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) โครงสร้างขององค์การ โดยโครงสร้างขององค์การอันเข้มงวดที่มีการรวมเข้าผู้ส่วนกลางโดยไม่มีการกระจายอำนาจจะทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4) ปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) จะปรับปรุงตนเอง โดยการจะปรับปรุงตนเอง จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้

5) นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) นโยบายเกี่ยวกับการเงิน โดยการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างเพียงพอ อันบ่งบอกถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นการทุ่มเทงบประมาณอันจะส่งผลให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเห็นความสำคัญคุณค่า

6) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ระบบการให้รางวัล โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน โดยควรเน้นถึงความยุติธรรมความเหมาะสมอันจะทำให้พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาตนเอง

Litwin และ Stringer (1968) สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ ความอบอุ่นและการ สนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการรับรู้ความเสี่ยงภัย ดังนี้

ประการแรก โครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างงาน โดยเป็นข้อจำกัดกำหนด ขึ้นมาจากองค์การอันมีผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สองความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ซึ่งความท้าทายและความรับผิดชอบเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความท้าทายในแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใน องค์การแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่สูง ประการที่สามความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยความอบอุ่นและการ สนับสนุนเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเป็นการช่วยลด

ความกังวลที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การให้ความสำคัญ พนักงานใหม่ด้วย ย่อมจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านเข้าไปถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ ประการที่สี่ การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการรับรู้ของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำคัญในการให้รางวัลและการลงโทษตามสถานการณ์ โดยการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนหรือการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นต่อความผูกพันของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ยังถือว่าเป็นการลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่ห้า ความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งถือเป็นเป็นการรับรู้ของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์การ ซึ่งต้องเผชิญความขัดแย้งด้วยการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่หก ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectations) ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง เป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การและ ประการที่เจ็ด ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง โดยความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงเป็นการรับรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยง โดยชี้ให้เห็นว่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจบรรยากาศองค์การที่ ยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Steers และ Porter (1991) และ อาร์ พิชเชอร์ (2530 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 4 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล โครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ การให้รางวัล และความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน ทั้งนี้ประการแรกความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล (Individual Autonomy) ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล โดยความเป็นอิสระของแต่ละบุคคลเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยความเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การด้วยการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแสดงความสามารถของตนเอง ประการที่สอง โครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ (Structure Imposed Upon the Position) โครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ เป็นการให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างทางด้านบริหารหรือด้านการจัดการในองค์การ โดยเป็นความใกล้ชิดในการควบคุมการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สาม การให้รางวัล (Reward Orientation) การให้รางวัล โดยการให้รางวัลเป็นการให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับการให้รางวัลของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และประการที่สี่ความเห็นใจ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Consideration Warmth and Support) ความเห็นใจ ความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็น การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำเป็นอย่างดี โดยขณะเดียวกันก็ได้รับการ สนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร สามารถสรุปองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์กรข้างต้นได้ว่า โดยเป็นการอธิบายถึงบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอันประกอบด้วยโครงสร้างภายใน องค์กร ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการรับรู้ความเกี่ยวข้อง

ตาราง 2.2 สังเคราะห์มิติบรรยากาศองค์กร

มิติบรรยากาศองค์กร	นักวิชาการ				
	Litwin & Stringer, 1968	Knowles, 1974	Kotter, 1978	Jame & Jones, 1974	จุฬารัตน์, 2541 สมยศ, 2521
โครงสร้างภายในองค์กร	✓	✓	✓		✓ ✓
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	✓			✓	
การให้รางวัลและการลงโทษ	✓	✓	✓		✓
ความขัดแย้ง	✓				
มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	✓				
การรับรู้เกี่ยวข้อง	✓				

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิด Litwin และ Stringer (1968) สำหรับวัดบรรยากาศองค์กรเป็นแบบวัดความคิดเห็นของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างภายในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการรับรู้เกี่ยวข้อง

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ข้อคิดเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ โดยที่ Fitcher (1957) ให้ข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ค่านิยมความเชื่อในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมาจากถิ่นฐานบ้านมีติดตัวมา เมื่อมาอยู่ร่วมกันในองค์การ บุคคลแต่ละคนจะปรับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลให้ผสมกลมกลืนเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ในทำนองเดียวกัน Backer (1982) ได้มองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และในทัศนะของ Jenk (1990 อ้างถึงใน สรรยง อู่เสี้ยนยาง, 2558) วัฒนธรรมองค์การเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหารและคุณลักษณะขององค์การสะท้อนให้เห็นถึงอดีตและปัจจุบันของกิจกรรมการวางแผน การจัดการ การกระทำและการควบคุม ซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ หรือ ค่านิยม ความคาดหวัง และวิธีปฏิบัติขององค์การ การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่มและต่อผลสำเร็จขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) หรือสิ่งที่อยู่ภายในองค์การและมีผลกระทบต่อพนักงาน เนื่องจากการจัดการภายในองค์การต้องอาศัยวัฒนธรรมภายในองค์การเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด การกระทำของพนักงาน นอกจากนี้ถ้าเป็นวัฒนธรรมที่หายาก (Rare) หมายถึง มีลักษณะหรือคุณสมบัติที่ไม่สามารถพบเห็นได้ในองค์การอื่น ๆ และองค์การอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบ วัฒนธรรมนั้นได้อย่างสมบูรณ์ (Imperfectly Imitable) คือ ไม่สามารถลอกเลียนแบบ หรือไม่สามารถทำให้เหมือนได้ เช่น ชื่อเสียง ประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นต้น

ที่มาของวัฒนธรรมองค์การ

แหล่งกำเนิดวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมี 5 แหล่ง (สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2540) คือ

1. วัฒนธรรมของสังคมในระดับต่าง ๆ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อ บรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลทุกระดับ ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมระดับต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้ 5 ระดับ คือ

- 1) วัฒนธรรมของสังคมระดับนานาชาติ
- 2) วัฒนธรรมของสังคมระดับชาติ
- 3) วัฒนธรรมของสังคมระดับภูมิภาคและท้องถิ่น
- 4) วัฒนธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรม
- 5) วัฒนธรรมของสาขาอาชีพ

2. การดำเนินงานในลักษณะงานหรือสิ่งแวดล้อมคล้ายๆกัน ก็จะมีวัฒนธรรมที่เหมือนกัน

3. ความเชื่อ วิสัยทัศน์ หรือค่านิยมของผู้นำ รุ่นก่อน
4. ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ
5. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้นำรุ่นใหม่ กล่าวคือในหน่วยงานมักจะมีผู้มีความคิดริเริ่ม ที่อาจจะได้แสดงบทบาทอยู่ในกลุ่มผู้นำ จนเป็นที่ยอมรับ โดยมีเงื่อนไข คือเวลาและปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆ

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึง วัฒนธรรมองค์การ โดยทั่วไปเป็น รูป 4 แบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

1. วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) มีแหล่งที่มาจากค่านิยมร่วม ของผู้นำที่มีบารมี มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งรูปแบบนี้จะไม่มั่นคง

2. วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3. วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิชิตศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของ สถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4. วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้าง ภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสถียรขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ (สมยศ นาวิการ, 2543)

1. วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกันการอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มัก

ขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพมุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง ต้องดำเนินตามกฎระเบียบ อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2. วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมที่มีความหลากหลายในแต่ละระดับ ต้องอดทนกับความหลากหลาย มีความเชื่อใจกันและกัน ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุม พนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง

ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล

จากการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency)
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม

Denison (1990) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีอย่างมากมายเพื่อตั้งสมมติฐานถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ โดยได้สรุปถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้คือวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement Culture) วัฒนธรรมการมีเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมการปรับตัวขององค์การ (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมการมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) และงานวิจัยของ Mousavi, Hosseini และ Hassanpour (2015 อ้างถึงใน สรัญญี อุเสินยาง, 2558) ได้นำโมเดลวัฒนธรรมองค์การของ Denison มาใช้ในงานวิจัย และผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement Culture) และวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์การ (Adaptability Culture) เท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อทางตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ ส่วนวัฒนธรรมการมีเอกภาพ (Consistency Culture) และวัฒนธรรมการมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) เพียงแค่ส่งผลกระทบต่อทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น อีกทั้งงานวิจัยของ Mozaffari, Soltani และ Bozorgzad (2012 อ้างถึงใน สรัญญี อุเสินยาง, 2558) ได้นำโมเดลวัฒนธรรมองค์การของ Denison มาใช้ในงานวิจัยเช่นเดียวกัน และผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีระดับสูงสุดในองค์การ

สำหรับวัฒนธรรมองค์การในประเทศไทย พัชสิทธิ์ ชมพุกา (2552) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันได้แก่ 1) วัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม (Innovative Organizational Culture) เนื่องจากองค์การต้องปรับตัวให้อยู่รอดท่ามกลาง

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) วัฒนธรรมมุ่งเน้นให้บริการ (Service Oriented Organizational Culture) ที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า ปลูกฝังจิตสำนึกการให้บริการลูกค้าแก่พนักงานสร้าง และรักษาค่านิยมการบริการแก่พนักงานทุกคนในองค์กร 3) วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Organization Culture) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะหากเกิดอุบัติเหตุใด ๆ ขึ้นมาแล้ว ย่อมสูญเสียหรือเสียหายหลายด้าน องค์กร ที่ให้ความสำคัญแต่ค่านิยม ความปลอดภัยในการทำงานจะประกาศนโยบาย กฎระเบียบ แนวทาง หรือวิธีการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยให้ฝังอยู่ในการทำงานของพนักงานจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งก็มักพบว่าวัฒนธรรมแต่ละมิติต่างก็สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกันไปตามลักษณะและบริบทขององค์กรที่ศึกษา แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าวัฒนธรรมมิติใดส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมดังตาราง

ตาราง 2.3 สังเคราะห์มิติวัฒนธรรมองค์กร

มิติวัฒนธรรมองค์กร	นักวิชาการ						
	Ouchi, 1980	Denison, 1990	Handy, 1991	Hatch & Cunliffe, 2010	Mousavi, 2015	Hofstede, 2005	ปริญญา บุญฉลาด, 2556
การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง	✓	✓		✓	✓	✓	✓
การมีเอกภาพ		✓		✓	✓		✓
การปรับตัวขององค์กร		✓		✓			✓
การมุ่งเน้นที่พันธกิจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติของวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison (1990) เนื่องจากเป็นแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กร และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งจะเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น โดยประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้คือ 1) มิติวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 2) มิติวัฒนธรรมการมีเอกภาพ 3) มิติวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์กร และ 4) มิติวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดความเหนียวแน่นสอดคล้องในการบูรณาการภายในองค์กร เกิดอัตลักษณ์ของกลุ่มซึ่งจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรในการประสานความร่วมมือให้เข้ากันบนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น ต้องอาศัย ภาวะผู้นำหรือแบบพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของมวลสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินการขององค์กร โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของงาน และคุณค่าขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน โดยอาจมีความหมายในเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม อิทธิพล หรือรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขึ้นอยู่กับทฤษฎีและความสนใจของแต่ละบุคคล

Likert Rensis (1961 อ้างถึงใน โหมยิต บุญทวี, 2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันก็ ต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด David Schwartz (1980 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2534) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น นอกจากนั้น ปรัชญา เวลารัชช (2523 อ้างถึงใน สรัญญิ อุเสินยาง, 2558) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็น ลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่ง เราเรียกว่า ผู้นำ สามารถทำให้คนอื่นส่วนมากซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำ กำหนดหรือต้องการ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หรือ บางที่เรียกว่าผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะผู้นำเป็นจุดจดวงประทีปของหน่วยงาน เป็นจุดรวมพลังของสมาชิกในองค์กร จึงเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชา และผลงานส่วนรวม ความสามารถ และลักษณะผู้นำ มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ปริมาณ คุณภาพ และคุณค่าขององค์กรที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานใน หน่วยงานนั้นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนัยนี้ ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ต่อสถาบัน และ โดยเฉพาะต่อความสำเร็จขององค์กรและอรรถ รักรธรรม (2527) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วก็ได้

จากความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถให้
จากความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้นของภาวะผู้นำว่า หมายถึง
กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็น ผู้นำมีความสามารถในการจูงใจคน
ให้ร่วมกันทำงานภายในองค์กรได้อย่างเต็มใจ เพื่อให้ผลงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์
ผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์
และศิลป์ ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กร ได้อย่างยุติธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”
(Transformational Leadership) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New
Paradigm) เสนอแนวคิดครั้งแรกในปี พ.ศ. 2519 โดย J.V. Downton (1973 อ้างถึงใน ศรีบุญธิ อุเสิน
ยาง, 2558) ในงานเรื่อง “Rabel Leadership: Commitment and Charisma in Revolutionary Process.”
และในต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้มีผลงานของ Jame M. Burns (2013 อ้างถึงใน ศรีบุญธิ อุเสินยาง,
2558) ได้โยงบทบาทความเป็นผู้นำกับความเป็นผู้ตาม โดยได้กล่าวถึงเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคล
ที่สร้างแรงจูงใจผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและในช่วงปี พ.ศ. 2523 Bernard M. Bass ได้ขยาย
ปรับปรุงแนวคิดเรื่องผู้นำเปลี่ยนแปลงจากพื้นฐานของ Jame M Burn (2003 อ้างถึงใน ศรีบุญธิ อุเสิน
ยาง, 2558) โดยการให้ความสำคัญมากขึ้นต่อความต้องการของผู้ตามและในประเทศไทย มีผู้นิยาม
ความหมายและใช้ชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่หลากหลาย และแตกต่างกันไป เช่น ภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ภาวะผู้นำแบบปรีชา เป็นต้น
สำหรับนิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปสามารถรวบรวมได้ดังนี้

Bass & Avolio (1994) กล่าวคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าจะมีลักษณะ
ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่เร้าให้เกิดความสนใจเพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน และบ่อยครั้งที่ผู้นำ
จะกระตุ้นให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำทลายความ คาดหวังและมักจะ
นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยที่ Yuki (1994) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”
หมายถึง กระบวนการที่ ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์กร (Objective) โดยการ
เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) ให้กับผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามนั้นใช้ในการปฏิบัติตนให้
เป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ยิ่งไปกว่านั้น สุมาลี ขุนจันดี (2541) ให้ความหมาย
“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า” ผู้นำ แบบปฏิรูปพยายามทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกนับถือ ไว้วางใจ
จงรักภักดีในตัวผู้นำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพิ่มระดับความพยายามใน

ตนเองให้สูงขึ้น เกิดการตระหนักรู้และ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อทีมงาน องค์กร และนโยบาย โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปความหมายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดภาวะผู้นำด้วยตำแหน่ง สถานการณ์ต่างๆ โดยผู้นำเป็นภาวะผู้นำแสดงออกเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การดำเนินการอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมตามความต้องการขององค์การนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์การ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำได้ถูกนำมาศึกษาในหลายแนวทางทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดและหลักการ ภาวะผู้นำของนักวิชาการแต่ละคนซึ่ง Yuki (1994) ได้วางแนวทางศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Approach)

การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นพื้นฐานของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ.1930 ซึ่งทฤษฎีนี้ได้้นำแนวทางทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theories) ในสมัยกรีก และโรมันโบราณ ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำ ออกจากผู้ตาม และเชื่อว่าความเป็นผู้นำในตัวบุคคลจะติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่สามารถจะเรียนรู้ หรือเสริมสร้างได้

2. การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavior Approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในระยะแรกสุด คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) ผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้แนะกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน คือ การที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าที่เป็นมิตร และให้การสนับสนุนแสดงความเอาใจใส่ และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Welfare) (Yuki, 1994) จากการศึกษาของนักวิจัยกลุ่มนี้ พบว่า สมรรถนะในการผลิตของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างเนื้องาน แต่ความพึงพอใจของผู้ ตามขึ้นอยู่กับความเน้นความสัมพันธ์มากกว่า (Bernard, 1995) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำที่ใช้ทั้งพฤติกรรมเนื้องานและพฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน Bernard, 1995 อ้างถึงใน สรรยง ฤกษ์นิยง, 2558) นอกจากนี้ นักวิจัยได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบ อิตาธิปไตย หรือ เผด็จการ (Autocratic)

ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำแบบปล่อย ตามสบาย (Laissez-faire) ผู้นำแบบ อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการใช้รูปแบบการชี้นำ มีความควบคุมสูง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้ตาม ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็น ผู้ที่ใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้คำแนะนำและให้แนวทาง ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือ ผู้ซึ่งให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางครั้งที่ผู้นำใช้ รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีผลทำให้กลุ่มเสียความเป็นเอกภาพ สมรรถนะในการผลิตต่ำ และความพึงพอใจในงานต่ำด้วย

การค้นพบที่สำคัญของจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีผล โดยตรงต่อบรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่ม ความสำคัญประเด็นที่สอง คือ พบว่าภาวะ ผู้นำ แบบประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิตและความพึงพอใจในงาน สูงในกลุ่มผู้ตาม จากการศึกษาพบว่า ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ซึ่งผู้นำ ต้องเผชิญ ผู้นำควรจะต้องเลือกพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้นำด้วย (Carlisle, 1973 อ้างถึงใน ศรีบุญ อุ เส็นยาง, 2558) ดังนั้น การใช้รูปแบบภาวะผู้นำใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำตามสถานการณ์

3. การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Approach)

ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ. 1950 ทฤษฎีภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ ได้รับความนิยมนและศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยการศึกษาได้เสนอให้เห็นว่า การ แสดงออกของ ผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ ตามในอีก สถานการณ์หนึ่ง Maminier (1993) และ Vroom (1960 อ้างถึงใน ศรีบุญ อุ เส็นยาง, 2558) อธิบายไว้ ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้นผู้นำต้องปรับรูปแบบภาวะ ผู้นำให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนจัดการ นักทฤษฎีที่ศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำ ตาม สถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency of Leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจ ของผู้นำ ส่วน ทฤษฎีแนวทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) อธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของผู้นำ ที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของงาน ขณะเดียวกันผู้นำต้อง กำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน กำจัดอุปสรรคและ สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ อธิบาย รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถเลือกใช้ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้นำ (Directive Leadership) คือ ผู้นำที่บอกให้ลูกน้องทราบว่า ลูกน้องจะต้องทำอะไร ชี้แนะวิธีทำงาน ให้ชัดเจน 2) ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive Leadership) คือ ผู้นำที่เป็นมิตรเป็นกันเองและเข้าใจ ถึงความต้องการของลูกน้อง 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่ยอมรับ

แนวความคิดและข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และ 4) ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Leadership) คือ ผู้นำที่กำหนดจุดมุ่งหมายอันสูงสุดที่ท้าทายความสามารถของลูกน้อง และแสดงออกว่ามีความเชื่อมั่นอย่างสูงในความสามารถของลูกน้อง

การศึกษาอำนาจผู้นำ (Power Influence Approach) เพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่จำนวนและชนิดของอำนาจและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ (Yull, 1994 อ้างถึงใน สรัญณี อุเส็นยาง, 2558) นักการศึกษาภาวะผู้นำกลุ่มนี้มุ่งอธิบาย คำ 3 คำ คือ อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Autholity) และอิทธิพล (Influence) และส่วนใหญ่จะให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอิทธิพลเป็นลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่ง (Personal Power) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการชี้แนะ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะของภาวะการเปลี่ยนแปลงจะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

Burn (1985) เป็นนักวิชาการคนแรกที่เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดภาวะผู้นำปฏิรูป ซึ่ง Burn ได้วินิจฉัย 2 รูปแบบของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ รูปแบบภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกันและไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Bass ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบในการจัดการวันต่อวัน และเป็นรูปแบบของการจัดการแบบเก่าเป็นผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดการกำหนดค่านิยมและขาดการกำหนดเป้าหมายในระยะยาว ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่ง Burn (1985) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น และหาวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้ตามและเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็นผู้นำ คุณธรรม (Moral Agent) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง และมีนักวิชาการจำนวนมากได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

Bass (1985) ได้ขยายแนวคิดของ Bun ให้ชัดเจนขึ้น โดยแสดงให้เห็นว่าเป็น ทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจาย อำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agent) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็น ผู้นำ Bass ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาในกลุ่มผู้นำ กองทัพ สหรัฐอเมริกาจำนวน 198 แห่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง คุณลักษณะในตัวผู้นำที่ความดึงดูดความ สนใจของผู้ตาม รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามเกิดความนิยมชมชอบ และทำให้ผู้ตามคล้อย ตาม เสนอลักษณะของผู้นำบารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ (1) มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) เป็นแบบอย่างของลูกน้องในเรื่องค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวังต่อการทำงานและองค์การ (3) สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ (4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (5) มีความคาดหวัง และเชื่อว่าลูกน้องสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ (6) มีพฤติกรรมที่สร้าง แรงจูงใจในการ ทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมาย (7) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง นอกจากนี้ Conger & Kanungo (อ้างถึงใน พนิตา ดามาพงศ์, 2534) พบว่า ผู้นำบารมีมีลักษณะดังนี้ คือ (1) สร้างภาพในอนาคตที่ ลูกน้องสามารถคล้อยตามและเห็นชอบ ในจินตภาพนั้น (2) กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง และ เงินทองเพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (3) ใช้กลวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้ บรรลุจินต ภาพร่วมกัน (4) ทำให้ลูกน้องรู้สึกขวนขวาย และกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา (5) ทำให้ลูกน้อง เกิดความเชื่อมั่นในกลยุทธ์ใหม่ ๆ (Innovation Strategy) (6) ใช้อำนาจให้ลูกน้อง ทำงานได้เสร็จ ตามที่ต้องการ

2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำรู้ถึงจุดแข็งและ จุดอ่อนของลูกน้อง รู้ถึงความแตกต่าง ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงว่ามีการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลมี 3 ลักษณะ คือ (Bass, 1985)

- (1) การคำนึงถึงการพัฒนา
- (2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- (3) การเป็นครูพี่เลี้ยง

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำมีเหตุและผล มี ความรู้ความสามารถ ใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ตามเกิดความรอบรอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหาและเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกัน แก้ไขปัญหา (Bass, 1985)

Bass and Avolio (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีองค์ประกอบเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ศึกษาในปี ค.ศ. 1985 อีก 1 องค์ประกอบ รวมเป็น 4 องค์ประกอบ โดยให้ใช้ชื่อย่อว่า “4 Ts (For TS)” ซึ่งองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) และนอกจากนี้องค์ประกอบที่ 1 คือ การสร้างบารมี (Charisma) ได้เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ (Idealized Influence) (Bass, 1985)

1) อิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และได้รับความเคารพจากผู้ตาม และอิทธิพลในตัวผู้นำทำให้ผู้ตามอยากเลียนแบบ ซึ่ง ตรงกับคุณสมบัติทางบารมี (Bass and Avolio, 1994)

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญ เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการสร้างแบบอย่างหรือการขยายอาณาเขต ในที่ที่องค์กรจะไปจัดตั้งดำเนินการ เปรียบเสมือนกรอบหรือเลนส์แว่นจะต้องโปร่งใส สามารถที่จะสื่อถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดแล้วชัดอีก ในส่วนนี้ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงส่วนมากจะเกี่ยวเนื่องกับการสร้างและให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ตามด้วย เพื่อให้ดำเนินรอยตามปรับปรุงวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการและจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง การที่ผู้นำจะทำกิจกรรมใดให้เสร็จได้ต้องการอาศัยพลังอำนาจของตนเองที่มีอยู่ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นปัจจัยที่ 3 และเป็น ปัจจัยที่สำคัญของการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement: CPI) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง จะต้องอาศัยผู้นำที่เด็ดเดี่ยว มั่นคง อดทน มีการตรวจสอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะเป็นจุดสำคัญของการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement : CPI) และบุคคลเรียน ได้ดีที่สุดในวิถีทางและช่วงเวลาที่แตกต่างกันและหลากหลาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระดับความสามารถให้สูงขึ้น และ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี

Avolio, Bass and Jung (1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันจำนวน 14 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างละ 45-549 คน องค์การที่ทำการศึกษาคือ บริษัทธุรกิจ ราชการ ทหาร สถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะผู้นำที่พวกเขาให้การยอมรับแล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือ การประเมินภาวะผู้นำตาม การรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการได้พยายามจำแนกเป็นหลากหลายมิติที่แตกต่างกันเพื่อวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำหลายทฤษฎีอันมีผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมิติในธรรมชาติ ที่หลากหลาย (Multi - Dimension in Nature) ก่อให้เกิดอิทธิพลในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ตามและองค์การ โดย Leithwood (1990) ได้เน้นว่าลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการกำหนดทิศทางโดยการสร้างและการสื่อสารเกี่ยวกับความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมและการตอบสนองทางบวกต่อความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่สูง ซึ่งต้องถูกทำให้บรรลุเป้าหมายไม่เพียงผ่าน โครงสร้างและระบบ แต่โดยการทำให้ผู้ตามสามารถรู้สึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่ามีความสามารถพิเศษในการใช้อำนาจในทางบวก สร้างความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค และเป็นที่มาของความภาคภูมิใจในฐานะผู้มีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานจะพิจารณาผู้นำในฐานะสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีการหยั่งรู้พิเศษเกี่ยวกับสิ่งสำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานอย่างสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 มิติ (Dimension) หรือ 4 แบบวิถี (Styles) ซึ่ง Avolio และคณะ (1999) ได้กำหนดองค์ประกอบที่แตกต่างกันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงลำดับที่สูงขึ้น (Higher Order Construct) คือการที่ผู้นำจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติตามให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้น ครอบคลุมความสนใจของตนเอง ปรับความสนใจและการนับถือตนเอง ค่านิยมปกติจะเปลี่ยนแปลงสู่ค่านิยมที่ดีขึ้น จากแนวความคิดนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกิดเมื่อมาตรฐานส่วนบุคคลและระบบค่านิยมของผู้นำเปลี่ยนสู่การจัดการกระบวนการสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง Yammarino และ Bass ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงวิสัยทัศน์ที่แท้จริงของอนาคต ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาและสนใจในความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงใน องค์การและในแต่ละบุคคลสัมฤทธิ์ผลด้วยการกำหนดความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และการขับเคลื่อนข้อผูกมัดเพื่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว (Boyett, 2006)

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่มิติการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เดิมเรียกว่า มิติการมีบารมี (Charisma) เป็นภาษากรีก หมายถึงพรสวรรค์หรือคุณลักษณะพิเศษที่พระเจ้ามอบให้ บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ (Weber, 1947) ซึ่ง Weber ถือเป็นบุคคลแรกที่นำเอาการมีบารมีมา ใช้อธิบายรูปแบบของอิทธิพลที่ผู้ตามสามารถรับรู้ได้ว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามอย่างเต็มใจ ผู้นำเหล่านี้ยังดึงดูดใจให้ผู้อื่นตามเชื่อในวิสัยทัศน์และยอมรับผู้นำว่ามีความพิเศษ แตกต่างจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในช่วงแรก นักวิชาการต่าง ๆ ยังมิได้ให้ความสำคัญ กับภาวะผู้นำเชิงบารมีมากนัก และมักถูกจำกัดในสาขาการเมือง ศาสนา หรือจิตวิทยาเท่านั้น จน มาถึงช่วง ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา สถานการณ์ของโลกมีความซับซ้อนและมีความเป็นพลวัตสูง ทำให้ทุกองค์การต่างต้องปรับตัวทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และโครงสร้างองค์การ นักวิชาการระยะหลังจึง หันกลับมาศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีเป็นจำนวนมาก ซึ่ง House (1977 อ้างถึงใน สรรณี อุเสินยาง, 2559) ถือเป็นบุคคลแรกและเป็น หนึ่งในจำนวนนักวิชาการผู้ศึกษาภาวะผู้นำบารมีที่มีความโดดเด่น โดยได้สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อพิสูจน์คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงบารมีในผลงานเรื่อง Theory of Charismatic Leadership เขาได้อธิบายไว้ว่าคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบารมี สามารถพบเห็นได้ทั่วไปในองค์การที่มีความซับซ้อน (Complex Organization) และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ตาม นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้นำเชิงบารมีจะมีความแตกต่างจากผู้นำคนอื่น โดยเฉพาะเป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีความโดดเด่น มั่นใจในตนเองสูง คุณลักษณะเช่นนี้จะส่งผลต่อผู้ตามในหลายประการ เช่น ความไว้วางใจในความคิดของผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีความเชื่อคล้ายผู้นำยอมรับในตัวผู้นำโดยไม่มีข้อสงสัย มีการแสดง ความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำเคารพและเชื่อฟังคำสั่ง มีความรู้สึกต่อภารกิจขององค์การร่วมกับผู้นำ ตลอดจนต้องการยกระดับเป้าหมายการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าผู้นำสามารถนำพาให้เกิดความสำเร็จตาม เป้าหมายของงานได้

ต่อมา Burns (1987) ได้นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานเรื่อง “ผู้นำทางการเมือง” ซึ่งเขาได้นำการมีบารมีมาเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้คำว่าผู้นำวีรบุรุษ ในความหมายของ Burns ผู้นำวีรบุรุษ (Heroic Leadership) คือผู้ได้รับการยอมรับและมาจากการเลือกของผู้ตามโดยตรง เนื่องจากความเชื่อถือ ศรัทธาในความสามารถ ประสพการณ์ และมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีคุณลักษณะพิเศษที่อธิบายการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับอำนาจ (Power) ความเชื่อมั่น (Confidence) และอุดมการณ์เชิงแรงบันดาลใจ (Inspirational Ideals) ของผู้นำมีลักษณะผู้นำเชิงอารมณ์ เป็นการปรับเปลี่ยนความสนใจตนเองของผู้ตามสู่มุมมองระดับโลก ซึ่งเป็นความผาสุกขององค์การ (Burns, 1987) โดย Bass (1985) ให้ความเห็นว่าการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ เดิมที่

เรียกว่าภาวะผู้นำบารมีนั้น คือการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตามด้วย วิธีการที่ทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ผู้นำได้รับการยอมรับ การยกย่อง ความเคารพ ความนับถือ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความจงรักภักดีจากผู้ตาม โดยที่ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับ ผู้นำ และผู้นำเต็มใจที่จะเสี่ยง มั่นคงและเชื่อว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงมาตรฐานการนำในเชิง คุณธรรม และจริยธรรมในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามในแนวทางของ Bass นั้น เขาได้นำการมีบารมีมา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อว่าผู้นำบารมีเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการทำให้ผู้ตามบรรลุถึงความสำเร็จ (Bass, 1990) ซึ่งแตกต่างจากคุณลักษณะพิเศษดั้งเดิมที่อิงอยู่กับพลังเหนือธรรมชาติอันได้ถูกอธิบายในภาวะผู้นำทางศาสนาหรือทางการเมืองโดยที่ Couto และ Eken (2002 อ้างถึงใน ศรีบุญธิ อุเส็นยาง, 2558) เสนอความคิดว่า ผู้นำเชิงบารมีที่ Bass นำมาใช้เป็นคุณลักษณะผู้นำบารมี เชิงสังคม (Socialized Charismatic Leaders) เกิดจากกระบวนการขัดเกลา ที่ผู้นำพยายามเชื่อมโยงให้ผู้ตามเกิดการรับรู้และนิยามตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ เมื่อผู้ตามรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การจะทำให้ผู้ตามมุ่งความสนใจและเสียสละตนเองเพื่อผลประโยชน์ของ องค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ลักษณะผู้นำบารมีเชิงสังคมนี้เอง ที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ เพราะผู้นำและผู้ตามต่างที่จะยกระดับด้านคุณธรรม ด้วยการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมร่วมกันภายในองค์การ และ Bass ยังได้ย้ำว่าแม้การมีบารมีจะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ลำพังการมีบารมี เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อกระบวนการในการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ หลังจากนั้น Conger และ Kanungo (1998 อ้างถึงใน ศรีบุญธิ อุเส็นยาง, 2558) ได้เขียนหนังสือชื่อ Charismatic Leadership in Organizations โดยได้พยายามอธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มี บารมี และผู้นำที่มีใช้ภาวะผู้นำบารมี โดยภาวะผู้นำบารมีจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่น ในตนเอง ทั้งในด้านการตัดสินใจและความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จ
- 2) มีวิสัยทัศน์ ที่จะเสนอภาพใน อนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน มีความต้องการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อันมีอยู่ รวมไปถึงการมีอิทธิพลต่อ จินตนาการและสามารถสร้างแรงคลใจให้แก่ผู้ตาม
- 3) มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจน และง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีการสื่อสารด้วยคำพูดที่ปลุกเร้าแต่จริงใจ ให้ผู้ตามต้องการสร้างอนาคตที่เป็นจริง
- 4) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในวิสัยทัศน์ของตน
- 5) มี พฤติกรรมนอกเหนือไปจากสามัญธรรมดา ผู้นำประเภทนี้มักทำทนาย ค่านิยมปทัสถานเดิมเพื่อค้นหาสิ่ง ที่ดีกว่า
- 6) ได้รับการรับรู้ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 7) มีความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม ผู้นำเหล่านี้สามารถประเมินสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว และมีศักยภาพใช้การ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เกิดการแก้ไขในการพัฒนาองค์การ จะเห็นได้ว่า การมีบารมีเป็นผลรวมของคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงออกถึง

ค่านิยมและความเชื่อของตนให้ผู้ตามยอมรับ มีการคาดหวังในระดับสูงต่อผู้ตาม และเป็นการแสดงถึง ความมั่นใจในศักยภาพของผู้ตามที่จะประสบความสำเร็จ รวมถึงการมี พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านคุณงามความดี การเสียสละ การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ทำให้ผู้ตาม เกิดความยกย่อง ชื่นชม พร้อม ทั้งเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตามในปี 1995 เมื่อ Avolio และ Bass ได้พัฒนาเครื่องมือให้ สามารถวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์รวม เขาจึงได้นำองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลต่อ อุดมการณ์มา แทนการมีบารมี เพื่อมิให้เกิดความสับสนกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่มีคุณลักษณะ ก่อนข้าง ใกล้เคียงกัน ตามนัยของการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ผู้นำจะใช้บุคลิกลักษณะและพฤติกรรม เป็น เครื่องมือให้ผู้ตามยอมรับและมีความคิดเปลี่ยนแปลงตนเองไปตามแนวทางของผู้นำ ซึ่งใน ระยะแรกนั้นอิทธิพลต่ออุดมการณ์จะมีความหมายถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น รูปแบบ (Model) สำหรับผู้ตาม ซึ่งจะเป็นที่เคารพ ยกย่อง ศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อ ได้ ร่วมงานด้วย ดังนั้นผู้ตามจึงพยายามประพฤติตนเหมือนผู้นำ ในขณะที่เดียวกันก็กระตุ้นให้ผู้ตาม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน อุทิศตน หรือเสียสละเพื่อกลุ่ม องค์กร หรือสังคม แต่ต่อมา Avolio และ Bass ได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Full Range Leadership) โดยได้แยกองค์ประกอบด้านการมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 ประเภท เพื่อนำมาใช้อธิบายความหมายและวัดพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ละเอียดยิ่งขึ้นคือ

1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Idealized Influence: Attributed) หมายถึง คุณลักษณะของผู้ตามซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงอำนาจ (Power) ความ เชื่อมั่น (Confidence) และความคิดอันแตกต่างจากผู้อื่น (Transcendent Ideals) ที่ผู้นำใช้กระตุ้น ปลุกเร้าด้าน อารมณ์ให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

2) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Idealized Influence: Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะตัวของผู้นำที่มีผลต่อการเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะ สะท้อน ค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Beliefs) ภารกิจ (Mission) จุดมุ่งหมาย (Purpose) จริยธรรม (Ethical) และคุณธรรม (Moral) แก่ผู้ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางมิติมีความเหมือนกัน และสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่บาง มิติก็มีความแตกต่างกันออกไป เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะผู้นำที่ ประกอบด้วยโครงสร้างหลากหลายมิติ (Multidimensional Construct) เพื่อให้ผู้ตามสามารถที่จะ ปฏิบัติภารกิจภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนได้ดี (Bass,

1985) โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประกอบด้วย 4 มิติ

ตาราง 2.4 สังเคราะห์มิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักวิชาการ						
	Boyet, 2006	Bass, 1985	Seltzer & Bass, 1990	Bennis, W & Nanus, 1985	Avolio, 1988	Burns, 1987	
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	✓	✓	✓			✓	
การสร้างแรงบันดาลใจ		✓					
การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓					
การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓		✓	✓		

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) เนื่องจาก Bass ซึ่งเป็นนักวิชาการในกลุ่มของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นนักวิชาการที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับมากที่สุด เนื่องจากได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันและยังได้สร้างเครื่องมือวัดที่เรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire ซึ่งเป็นผลให้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้รับความนิยมน้อยแพร่หลาย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้คือ 1) มิติการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) มิติการสร้างแรงบันดาลใจ 3) มิติการกระตุ้นทางปัญญา 4) มิติการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกของพนักงานที่มีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งก็คือความรู้สึกและทัศนคติที่บุคลากรแสดงออกในเชิงบวก เต็มใจ อุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ มีความมุ่งมั่นในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยที่ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรในยุคแรก (The Early Stage of Organizational Commitment Theories) การพัฒนาแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่เป็นการให้คำจัดความในมิติเดียว (Unidimensional Construct) (Meyer & Allen, 1991) ซึ่ง Mowday และคณะ (1982) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 ประการคือ ความผูกพันในเชิงทัศนคติและความผูกพันในเชิงพฤติกรรมดังนี้คือ ประการแรก

ความผูกพันในเชิงทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อมั่น ทัศนคติ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยตามความหมายของ Sheldon (1971) นิยามว่า ความผูกพันในเชิงทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติหรือความโน้มถ่วงไปสู่องค์กรที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร ส่วน Porter และคณะ (1974) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้คือ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของบุคลากร 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และนอกจากนี้ Porter และคณะยังให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการตัดสินใจว่า บุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจน้อย เนื่องจากบุคลากรทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระ ในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง การควบคุมอย่างใกล้ชิดหรือมากเกินไปจะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำและทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ยิ่งกว่านั้นการควบคุมอย่างใกล้ชิดซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้บุคลากรอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานไม่ว่าผลงานจะออกมาอย่างไร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบหรือผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ส่วน Buchanan (1974) อธิบายความหมายของความผูกพันในเชิงทัศนคติว่า คือ ความผูกพันกับความรัก ความ โน้มเอียงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสำหรับบทบาทโดยบทบาทหนึ่งที่สัมพันธ์กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร Mowday และคณะ (1982) ได้ชี้ให้เห็นถึงความผูกพันในเชิงทัศนคติที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร และประการที่สอง ความผูกพันในเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ตามความหมายของ Becker (1960) อธิบายว่าความผูกพันในเชิงพฤติกรรมคือ แนวทางที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่เป็นผลมาจากความระมัดระวังของการคาดคะเนผลลัพธ์ (Side Bet) ที่จะเก็บความสูญเสียหากไม่ได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่บุคลากรผูกพันตนเองเข้ากับองค์กร โดยเน้นที่การกระทำของบุคลากรนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นผลมาจากการที่บุคลากรได้พิจารณาว่า เมื่อต้องลาออกจากองค์กรไป จะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้างเนื่องจากการที่บุคลากรเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรจะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้น เช่น เวลา กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้กับองค์กร เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่อง เช่น ความสม่ำเสมอใน

การทำงาน การไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และการพยายามรักษาสมาชิกภาพภายในองค์กรไว้ โดยที่ Kenter (1968) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในเชิงพฤติกรรมไว้ว่า บางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีค่าอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และมีเมื่อมีต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออก Sheldon (1971) ก็ได้ให้ความหมายของความผูกพันเชิงพฤติกรรมเช่นกันว่า คือภาวะการณั้คงอยู่ที่บุคคลรู้สึกเป็นภาระจากการกระทำของเขา

ส่วนของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะใน 3 มิติ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพในการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังแสดงความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดี แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะอยู่และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Porter และคณะ(1974) Porter เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์กรรวมทั้งความผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าว บุคคลจะแสดงออกในลักษณะเช่นเดียวกันคือ 1) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในหลายด้านด้วยกัน ประการแรก ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคลากรตอบสนองต่อองค์กร โดยรวม และเป็นแรงขับให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น (Steer, 1977) ประการที่สอง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมกับองค์กร และมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอก (Buchanan, 1974) ประการที่สาม บุคลากรที่ไม่ความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร เช่น ปัญหาการลาออก การขาดงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

เป็นต้น ในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงาน และจะพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Steer, 1977)

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ (Sheldon, 1971) ในขณะที่ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) มีการแสดงออกซึ่งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนที่สองคือ ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Involvement) ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่วนที่สามคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มีความสุขที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่ Mowday และคณะ (1982) ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้จากงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่าบุคลากรจะยังคงอยู่ในองค์กรเนื่องจากมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นักวิชาการของไทย วิจารณ์ รพีพิศาล (2550) ได้กำหนดคิทธิพลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร (Confidence and Value) คือ ความเชื่อมั่นต่อองค์กรซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในอาชีพการงานของตน และการที่บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อที่จะดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ ในขณะที่ค่านิยมคือความเชื่อทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ ซึ่งค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล ค่านิยมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างเนื่องจากความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน 2) ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ (Activeness and Responsibility) คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะต้องเกิดจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ความเสมอภาคยุติธรรม การบรรลุผลสำเร็จ และความสนิทสนมไว้วางใจภายในองค์กร และความรับผิดชอบคือข้อผูกพันของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง 3) ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี (Maintenance of Member) คือ การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของ

องค์กรไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางมิติมีความเหมือนกัน และสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่บางมิติก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร (Porter และคณะ, 1974) โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ดังที่แสดงในตาราง

ตาราง 2.5 มิติปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

มิติความผูกพันองค์กร	นักวิชาการ					
	O'Reilly, 1986	Steers, 1979	Porter, et al., 1974	Meyer, et al., 1993	Jermier & Berkes, 1979	Penley & Guld, 1988
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร	✓	✓	✓		✓	✓
ความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กร			✓		✓	
การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร			✓	✓	✓	

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของPorter และคณะ (1974) เนื่องจากถูกกำหนดขึ้นมาภายใต้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการตัดสินใจว่าบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมาก จะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจน้อย เนื่องจากบุคลากรทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง การควบคุมการใกล้ชิดซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้บุคลากรอาจรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ว่าจะผลงานจะออกมาอย่างไร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบหรือผลงานของตัวเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การในต่างประเทศพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

Bush (1987) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การความสำเร็จในการจัดการ และความสามารถในด้านการผลิตของหน่วยงานธุรกิจส่งออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบดูว่าแบบสอวัตสุขภาพองค์การ (Organization Health Inventory) จะสามารถใช้วัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลจากการวิจัยพบว่าแบบสอวัตสุขภาพองค์การนี้สามารถใช้วัดได้ โดยสามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และยังพบว่าความสามารถในด้านการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ ยิ่งกว่านั้นยังพบว่าผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีของตัวองค์กรนั้นๆ

Hoy And Woolfolk (1993) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นของครูกับบรรยากาศสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนประถมศึกษาของมลรัฐนิวเจอร์ซีย์จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศสุขภาพองค์การเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนาความเชื่อมั่นของครูต่อองค์การและผู้บริหารโรงเรียน เมื่อครูมีความเชื่อมั่นแล้วก็จะเป็ผลดีต่อการเรียนรู้อของ นักเรียน

Goines (1995 อ้างถึงใน นิภา แสงรัตน์, 2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสุขภาพองค์การกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึก จะส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การดีกว่าผู้บริหาร ประเภทที่ตามความคิดและการตัดสินใจตามความรู้สึก ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะ ปรากฏให้เห็นในมิติด้านบุรณภาพของสถาบันมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด และการตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภทรับรู้ความรู้สึกจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณ ทำตามความคิดและตัดสินใจตามความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกหรือทำตามความคิด

3. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารประเภทรู้สึก โดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิด ประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติเช่นเดียวกับมิติด้านสนับสนุนทางทรัพยากร ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็นมากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก

4. มิติด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารประเภทรู้สึกโดยสัญชาตญาณจะปรากฏให้เห็น มากกว่าผู้บริหารประเภททำตามความคิดและประเภทตัดสินใจตามความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับมิติด้านมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารประเภททำตามความคิดจะปรากฏให้เห็น มากกว่าผู้บริหารประเภทตัดสินใจตามความรู้สึกและประเภทรู้สึกได้โดยสัญชาตญาณ

Sabo and Others (1996) ได้ร่วมกันทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับการมีส่วนร่วมของครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้นและเป็นผลให้องค์การมีสุขภาพดีขึ้น

Hoy and others (1996) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพองค์การกับความเชื่อมั่นของคณะครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรคือโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 86 โรงเรียน โดยศึกษาถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

นคร แสงนิล (2545) ได้ศึกษาเรื่องสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทุกมิติอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. สภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวม และทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมิติการเป็นผู้นำทางวิชาการเพียงมิติเดียวที่โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพองค์การสมบูรณ์ โรงเรียนแต่ละขนาดมีสภาพองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.0

วรรณภา ประทุม โทณ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) กับสภาพองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ สภาพองค์การ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 761 คน ขวัญกำลังใจมีผลต่อสภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรัฐติกาล ก้อนเพชร (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลางทุกมิติ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่

ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน อีก 4 ด้าน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ทวีศักดิ์ เศษสองชั้น (2546) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดลพบุรีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู คือ ปัจจัยด้านระบบสังคมในประเด็นบุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเองดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและสูงที่สุด และสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การ โรงเรียนตามการรับรู้ของครู ได้แก่ ผู้บริการให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้งก่อน การตัดสินใจ บุคลากรสถานศึกษามีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า บุคลากรมีโอกาสพบปะ สังสรรค์แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ รับรู้แผนภูมิโครงสร้างองค์การของโรงเรียนท่านเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทายความสามารถผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าสร้าง ผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเสมอ ผู้บริหาร ยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร ผู้บริหารมีส่วนร่วมการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จำนวนผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเหมาะสมกับปริมาณงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานดี การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น บุคลากรใน สถานที่ศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณงาน บุคลากรในสถานศึกษามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ด้านขวัญในการปฏิบัติงานประเด็นครูมีขวัญและกำลังใจสูง สูงเป็นอันดับแรก โดยมีค่าอำนาจ การพยากรณ์ เท่ากับ 62.40 เปอร์เซนต์

วรรณิ หิรัญญากร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คณพงศ์ ดาเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นการบริหารงานผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ปัจจัยด้านระบบสังคม ปัจจัยด้านระบบโครงสร้างองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในสุขภาพ

องค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับดี มาก ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

มนทิวรา จันทรรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพภาพองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ทรานส์ ไทย-มาเลเซีย (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสภาพองค์การโดยรวมของบริษัท ทรานส์ ไทยมาเลเซีย (ประเทศไทย) จำกัด จัดว่าเป็นองค์การที่มีสภาพดี โดยมีมิติด้านการให้ความเคารพ (Respect) มีสภาพดีที่สุด รองลงมาคือมิติด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Commitment) และมิติด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ตามลำดับ (2) ระดับสภาพองค์การราย มิติของบริษัทฯ อยู่ในระดับดีในทุกมิติ ยกเว้น มิติด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะ (Competence and Skills Development) มิติด้านการสื่อสาร (Communication) และมิติด้านภาวะ ผู้นำ (Leadership) ที่มีสภาพองค์การในระดับปานกลาง (3) สายงานและระดับงาน (Job Grade) กับสภาพองค์การ โดยรวมและรายมิติของบริษัทฯ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุและอายุงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสภาพองค์การรายมิติของบริษัทฯ

สร้อยณี อุเสินยาง (2558) ได้วิจัยเรื่อง สภาพภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขต พื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย : การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ของโมเดลตามบริบทวัฒนธรรมและประเภทขององค์กร พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างสภาพภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยสภาพองค์การได้รับอิทธิพลรวมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร ตามลำดับ ส่วนโมเดลสมการ โครงสร้างสภาพภาพองค์การตามบริบทวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย มีความแปรเปลี่ยนของโครงสร้าง ความสัมพันธ์ โดยเกิดจากเส้นทาง ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ไปยังตัวแปรสภาพภาพองค์การ และเส้นทางของตัวแปรความ ยุติธรรมในองค์กร ไปยังตัวแปรสภาพภาพองค์การ และส่วนโมเดลสมการ โครงสร้างสภาพภาพองค์การ ตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย มีความแปรเปลี่ยน ของโครงสร้างความสัมพันธ์ โดยเกิดจากเส้นทางของตัวแปรความ ยุติธรรมในองค์กร ไปยังตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร และเกิดจากเส้นทางของตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ไปยังตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

กรณีการ สวรรณยูหะ (2558) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ ของส่วนบริหารจัดการประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง โดยทำการศึกษา กับ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 330 คน เพื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลตามสมมติฐานการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร จากการวัดค่าตัวแปรสังเกตได้ 22 ตัวแปร อันประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตัวแปรแฝงภายใน 1) สุขภาพองค์การ 2) บรรยากาศองค์การ และ 3) คุณลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่าโมเดลสมการ โครงสร้างสุขภาพ องค์การตามสมมติฐานมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี อิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ 72, 69 และ 37 ตามลำดับ ส่วนอิทธิพล ทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ 35 และ 15 ตามลำดับ ทั้งนี้มี อิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน มีค่า เท่ากับ 87, 72 และ 69 ตามลำดับ ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ มี ค่าเท่ากับ 50 ส่วน อิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ 10 ทั้งนี้อิทธิพลรวมต่อ บรรยากาศองค์การ และ สุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ 50 และ 10 ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศ องค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อ สุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ 21 ส่วนอิทธิพลรวมต่อสุขภาพองค์การ มี ค่าเท่ากับ 21 ทั้งนี้สุขภาพ องค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของตัว แปรสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ 86, 67 และ 54 ตามลำดับ

ณัฐวุฒิ ปันติกา (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรภาครัฐ ใน จังหวัดสตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ วัดระดับสุขภาพองค์การขององค์กรภาครัฐในจังหวัดสตูล ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของ องค์กรภาครัฐในจังหวัดสตูล จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 329 คน ผล การศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ระดับความ ยุติธรรมต่อ องค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ระดับวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพ องค์การ ใน ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นในระดับ ก่อนข้างสูง และระดับภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ระดับสุขภาพองค์การ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ระดับ ความคิดเห็นในระดับสูงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ พบว่า ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัย ด้านความ ผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์กัน และรายด้านอย่างมี นัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ เป็นอันดับแรก รองลงมาปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพ และปัจจัยด้านความ ยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พินิจดา คากรฤชา (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

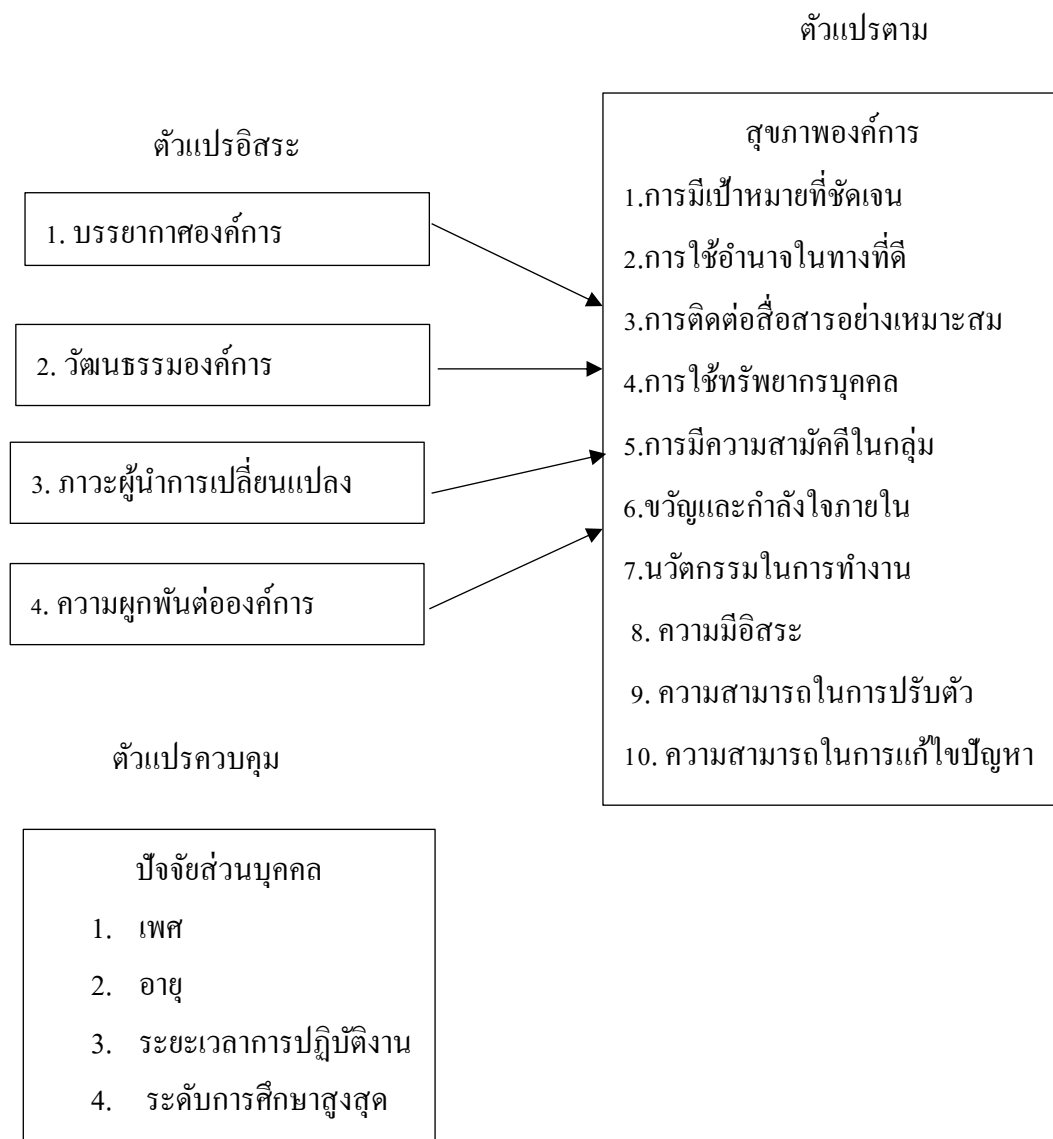
2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 7 ด้าน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรของผู้วิจัยจะประกอบไปด้วย ตัวแปรสุขภาพองค์กร โดยที่ตัวแปรสุขภาพองค์กรนั้น สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ใน 10 มิติ ได้แก่ การมีเป้าหมายชัดเจน การสื่อสารอย่างเหมาะสม การใช้อำนาจที่ดี การใช้ทรัพยากรบุคคล ความสามัคคีใน กลุ่มขวัญกำลังใจในองค์กร นวัตกรรมในการทำงาน ความมีอิสระ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหาในส่วนของตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรนั้นประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กำหนดองค์ประกอบใน 6 มิติ ประกอบด้วย (1.1) ด้านโครงสร้างภายในองค์กร (1.2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (1.3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (1.4) ด้านความขัดแย้ง (1.5) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (1.6) ด้านการรับรู้เลี้ยงภย โดยตัวแปรบรรยากาศองค์กรนั้นมีผลทางตรงกับสุขภาพองค์กร 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ใน 3 มิติ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลทางตรงกับสุขภาพองค์กร 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ใน 4 มิติ ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคคล และวัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยที่ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีผลทางตรงกับสุขภาพองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ใน 4 มิติเช่นเดียวกัน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลทางตรงกับสุขภาพองค์กร และนอกจากนี้ยังมีตัวแปรควบคุม ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด (Miles, 1973; Litwin & stringer, 1968 ; Denison, 1990; Bass 1985; Porter and orther, 1974) เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏได้ดังภาพต่อไปนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบ่งประชากรออกเป็น 2 ระดับ

ระดับองค์กร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 15 แห่ง

- คือ
1. เทศบาลตำบลคูเต่า
 2. เทศบาลตำบลน่าน้อย
 3. เทศบาลตำบลบ้านไร่
 4. เทศบาลตำบลพะตง
 5. เทศบาลนครหาดใหญ่
 6. เทศบาลเมืองควนลัง
 7. เทศบาลเมืองคลองแห
 8. เทศบาลเมืองคอหงส์
 9. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา
 10. เทศบาลเมืองบ้านพรุ

11. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองอุตะเถา
12. องค์การบริหารส่วนตำบลลุง
13. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
14. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่
15. องค์การบริหารส่วนตำบลพะตง

ระดับบุคคล ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 15 แห่ง จำนวนประชากร 4,229 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 968 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 142 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2,019 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1,099 คน (ท้องถิ่นจังหวัดสงขลา, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 366 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ .05 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

(ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05)

เมื่อนำตัวเลขไปแทนค่าในสูตรโดยกำหนด $N=4,229$ คน และ $e=0.05$ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{4,229}{1 + 4,229(0.05)^2}$$

$$n = \frac{4,229}{11.5725}$$

$$n \approx 366$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ที่คำนวณได้ คิดเป็น 366 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มหรือชั้นย่อย ๆ ก่อน แล้วเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional) ในแต่ละชั้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (Lottery) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	จำนวน ประชากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลตำบลคูเต่า	87	2.06	7
เทศบาลตำบลน้ำน้อย	100	2.36	9
เทศบาลตำบลบ้านไร่	51	1.21	4
เทศบาลตำบลพะตง	119	2.81	10
เทศบาลนครหาดใหญ่	2,216	52.40	192
เทศบาลเมืองควนลัง	272	6.43	24
เทศบาลเมืองคลองแห	396	9.36	34
เทศบาลเมืองคอหงส์	415	9.81	36
เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา	100	2.36	9
เทศบาลเมืองบ้านพรุ	268	6.34	23
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองคู	25	0.59	2
ตะเกา			

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	จำนวน ประชากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลลุง	56	1.32	5
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	44	1.04	4
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่	36	0.85	3
องค์การบริหารส่วนตำบลพะตง	44	1.04	4
รวม	4,229	100.00	366

2. แบบแผนการวิจัย

แบบแผนการวิจัยอันประกอบด้วยสาระสำคัญ

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการให้ข้อมูลในแนวกว้าง ให้ข้อสรุปที่สามารถนำมาใช้ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยได้ทำงานศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัย

3. เครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียด กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3.2 นำข้อมูลจากการศึกษาประมวลผล กำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา สร้างแบบสอบถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ที่ได้มีผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและข้อคำถาม และผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามเพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง และนำแบบสอบถามฉบับร่างมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้ในหัวข้อการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยและรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check list) มีข้อคำถาม 5 ข้อ เพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัด ตามแนวคิด Litwin และ Stringer (1968) 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านโครงสร้างภายในองค์กร (2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (4) ด้านความขัดแย้ง (5) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (6) ด้านการรับรู้ถึงความยุติธรรม

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดตาม Denison (1990) ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (2) การมีเอกภาพ (3) การปรับตัวขององค์การ และ (4) การมุ่งเน้นที่พันธกิจ

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้แบบวัดตาม Bass (1985) ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดตาม Porter และคณะ (1974) ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ (2) ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การ และ (3) ความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนที่ 6 สุขภาพองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดตาม Mile (1973) ได้แก่ (1) การมุ่งเน้นเป้าหมาย (2) การสื่อสารอย่างเหมาะสม (3) การใช้อำนาจในทางที่ดี (4) การใช้ทรัพยากรบุคคล

(5) การมีสามัคคีในกลุ่ม (6) ขวัญกำลังใจภายในองค์กร (7) นวัตกรรมในการทำงาน (8) ความมีอิสระ (9) ความสามารถในการปรับตัว และ (10) ความสามารถในการแก้ปัญหา

การกำหนดค่าคะแนนในตัวแปร

การกำหนดค่าคะแนนในตัวแปรบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า(Rating Scale) กำหนดคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือ ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับไม่เห็นด้วย ระดับค่อนข้างเห็นด้วย ระดับเห็นด้วย และระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-5 คะแนน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 3.2 ค่าคะแนนในแบบสอบถามตัวแปรบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์กร

ระดับความคิดเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่ค่อยเห็นด้วย	2
ค่อนข้างเห็นด้วย	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

สำหรับการวิเคราะห์และการแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณจากสูตรช่วงกว้างของชั้นดังนี้ Fisher (1953 อ้างถึงใน ศรีบุญณี อุเสินยาง, 2558)

$$\text{ช่วงกว้างของชั้น (Interval)} = \frac{\text{พิสัย (Rang)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}}$$

การศึกษานี้จึงสามารถกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายผลคะแนนจาก แบบสอบถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 ระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 ระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 ระดับสูงมาก

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรที่วัด จำนวนข้อ มาตรฐาน
และแหล่งพัฒนาข้อมูลการพัฒนาข้อคำถามของผู้วิจัย ดังรายละเอียดนี้

ตาราง 3.3 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรฐาน	แหล่งข้อมูลการพัฒนา คำถามของผู้วิจัย
1. บรรยากาศองค์กร	19	การให้คะแนน 5 ระดับ (Interval scale)	ดัดแปลงจากแบบวัด Litwin และ Stringer (1968) กรรณิการ์ สุวรรณบุษะ (2558)
1.1 โครงสร้างภายใน องค์กร	3		
1.2 ความอบอุ่นและการ สนับสนุน	3		
1.3 การให้รางวัลและการ ลงโทษ	3		
1.4 ด้านความขัดแย้ง	2		
1.5 มาตรฐานผลการ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	3		
1.6 การรับรู้เสี่ยงภัย	5		
2. วัฒนธรรมองค์กร	18	การให้คะแนน 5 ระดับ (Interval scale)	ดัดแปลงจากแบบวัด Danison (1990) ปริญ บุญฉวย (2556) สรัญณี อุสินยาง (2558)

ตาราง 3.3 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนา คำถามของผู้วิจัย
2.1 การมีส่วนร่วมที่ เกี่ยวข้อง	5		
2.2 การมีเอกภาพ	4		
2.3 การปรับตัวขององค์กร	5		
2.4 การมุ่งเน้นที่พันธกิจ	4		
3. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	14	การให้คะแนน 5 ระดับ (Interval scale)	ดัดแปลงจากแบบวัด Bass (1985) สรรุณี, (2558)
3.1 การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4		
3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	4		
3.3 การกระตุ้นทางปัญญา	3		
3.4 การตระหนักถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3		
4. ความผูกพันต่อองค์กร	7	การให้คะแนน 5 ระดับ (Interval scale)	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Mowday et al., (1979) สรรุณี อุเสินยาง (2558)
4.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ขององค์กร	2		
4.2 ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อ องค์กร	3		
4.3 การคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร	2		
5. สุขภาพองค์กร	24	การให้คะแนน 5 ระดับ (Interval scale)	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Miles (1973) สรรุณี อุ เสินยาง (2558)
5.1 การมุ่งเน้นเป้าหมาย	3		

ตาราง 3.3 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนา คำถามของผู้วิจัย
5.2 การสื่อสารอย่าง เหมาะสม	3		
5.3 การใช้อำนาจในทางที่ดี	2		
5.4 การใช้ทรัพยากรบุคคล	2		
5.5 การมีสามัคคีในกลุ่ม	2		
5.6 การมีขวัญกำลังใจภายใน องค์กร	2		
5.7 นวัตกรรมในการทำงาน	2		
5.8 ความมีอิสระ	2		
5.9 ความสามารถในการ ปรับตัว	2		
5.10 ความสามารถในการ แก้ปัญหา	4		

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนนำแบบวัดที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ศึกษาไว้มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

- แบบสอบถามส่วนที่ 1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด

- แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาจากนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการและตารางแสดงประเด็นหลักและประเด็นย่อยหรือพฤติกรรมบ่งชี้ควบคู่กับข้อคำถาม และให้คะแนนแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม ตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หากมั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากไม่มั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หากมั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยสูตรการคำนวณ คือ $IOC = \sum R/n$

กำหนดให้ R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง และ n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยผลรวมของค่า IOC ต้องมากกว่า 0.5 จึงจะใช้ได้

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.7 และผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งไม่ใช่ประชากรในการศึกษาวิจัยจำนวน 30 ชุด จากนั้นจึงนำผลการทดสอบที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม เพื่อพิสูจน์ว่า แบบสอบถามในครั้งนี้สามารถวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามโครงสร้างของทฤษฎีได้จริง และการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science: SPSS for Windows) วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้ คือ แบบสอบถามนั้นจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.7 (Revelle and Zinbarg, 2009 อ้างถึงใน วรชัยพร อากาศแจ้ง, 2555) หากข้อคำถามใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ควรทำการปรับปรุงข้อคำถามและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใหม่ เพื่อให้แบบสอบถามในงานวิจัยมีความเที่ยงตรงและยอมรับได้

สำหรับการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลพังงา และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหรีง จำนวน 30 ชุด โดยค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าเท่ากับ 0.992 จะเห็นได้ว่า ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 หมายความว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาทั้ง 15 แห่ง

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 366 ชุด ถึงบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการกรอกข้อมูลด้วยตนเอง และในกรณีที่ไม่สามารถนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองได้นั้นจะนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลสู่การวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistics Product and Service Solution) ในการคำนวณหาค่าสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. บัญชีส่วนบุคคล โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และ ความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
3. การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง และ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง จึงได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R	แทน	ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว
F value	แทน	ค่าที่วิเคราะห์ความแปรปรวน
Sig (p)	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และ ความถี่(Frequency)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิจัย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล

n = 366			
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	99	27.00
	หญิง	267	73.00
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
	20 – 30 ปี	49	13.40
	31 – 40 ปี	157	42.90
	41 – 50 ปี	119	32.50
	51 – 60 ปี	41	11.20
ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	น้อยกว่า 1 ปี	17	4.60
	1 – 5 ปี	131	35.80
	6 – 10 ปี	100	27.30
	11 ปีขึ้นไป	118	32.20

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

n = 366

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวช. หรือเทียบเท่า	12	3.30
ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	35	9.60
ปริญญาตรี	228	62.30
ปริญญาโท	91	24.90
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่นๆ ระบุ	0	0.00
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มี 366 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

โดยช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ช่วงอายุรองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ช่วงอายุรองถัดมาคือ 20 – 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ส่วนช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยสุดคือ ช่วงอายุ 41- 60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และช่วงอายุที่ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี

ในส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองถัดมาคือ ช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และช่วงที่น้อยที่สุดคือ ช่วง น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ระดับรองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ถัดมาคือ ระดับปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ส่วนระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และระดับปริญญาเอกไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การ

ตาราง 4.2 วิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การแยกเป็นรายด้าน

n = 366				
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. บรรยากาศองค์การ	3.72	0.57	สูง	1
2. วัฒนธรรมองค์การ	3.70	0.55	สูง	2
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.48	0.76	สูง	5
4. ความผูกพันต่อองค์การ	3.59	0.58	สูง	4
5. สุขภาพองค์การ	3.60	0.57	สูง	3
รวม	3.62	0.60	สูง	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านระดับความเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านสุขภาพองค์การ ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านความผูกพันองค์การ ($\bar{X} = 3.59$) และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.48$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ

ตาราง 4.3 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์การ

n = 366				
ด้านโครงสร้างภายในองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์การมีโครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.99	0.59	สูง	1
2 องค์การมีการชี้แจงภารกิจ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.88	0.77	สูง	3
3 องค์การมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน	3.96	0.82	สูง	2
รวม	3.94	0.72	สูง	

จากตารางที่ 4.3 ระดับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านโครงสร้างภายในองค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาองค์กรมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.96$) และอันดับสุดท้ายขององค์กรมีการชี้แจงภารกิจ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 4.4 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

n = 366					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน		\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นมิตร	3.94	0.69	สูง	1
2	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำ	3.58	1.05	สูง	3
3	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.83	0.81	สูง	2
รวม		3.78	0.85	สูง	

จากตารางที่ 4.4 ระดับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) อันดับสุดท้ายเมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำ ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 4.5 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

n = 366

	ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	องค์กรมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน	3.70	0.94	สูง	1
2	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.46	0.88	สูง	3
3	เงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม	3.57	0.88	สูง	2
	รวม	3.57	0.90	สูง	

จากตารางที่ 4.5 ระดับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกองค์กรมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ถัดมาอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$) และอันดับสุดท้ายท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 4.6 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง

n = 366

	ด้านความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	ผู้นำแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างมีเหตุผล	3.47	0.84	สูง	2
2	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย	3.65	0.70	สูง	1
	รวม	3.56	0.77	สูง	

จากตารางที่ 4.6 ระดับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านความขัดแย้ง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.65$) และรองลงมาผู้นำแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4.7 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

n = 366					
	ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม	3.58	0.89	สูง	3
2	องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.65	0.85	สูง	2
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร	3.77	0.70	สูง	1
	รวม	3.66	0.82	สูง	

จากตารางที่ 4.7 ระดับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.65$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 4.8 วิเคราะห์ระดับความเห็นบรรยากาศองค์กร ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย

n = 366					
	ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี	3.77	0.68	สูง	2
2	สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.97	0.76	สูง	1
3	องค์กรมีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.72	0.77	สูง	3
4	องค์กรมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.82	สูง	3
5	องค์กรมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	3.55	0.88	สูง	4
	รวม	3.74	0.78	สูง	

จากตารางที่ 4.8 ระดับบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาองค์การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี ($\bar{X} = 3.77$) ถัดมาองค์การมีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและองค์การมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$) อันดับสุดท้ายองค์การมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 4.9 วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง

n = 366				
การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์การของท่านมีค่านิยมในการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ	3.27	0.96	ปานกลาง	5
2 การวางแผนภายในองค์การของท่านเน้นค่านิยม การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม	3.77	0.73	สูง	1
3 ภายในองค์การของท่านใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายบังคับบัญชา	3.72	0.75	สูง	3
4 องค์การของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	3.69	0.78	สูง	4
รวม	3.61	0.80	สูง	

จากตารางที่ 4.9 ระดับวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกที่มีค่าสูง คือ การวางแผนภายในองค์การของท่านเน้นค่านิยมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาองค์การของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) ถัดมา ภายในองค์การของท่านใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสาย

บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) ต่อจากนั้นองค์การของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และลำดับสุดท้ายองค์การของท่านมีค่านิยมในการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ตาราง 4.10 วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีเอกภาพ

n = 366				
การมีเอกภาพ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1 องค์การของท่านมีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.81	0.72	สูง	2
2 องค์การของท่านเมื่อบุคลากรเกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามหาข้อตกลงร่วมกันจนเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย	3.72	0.82	สูง	4
3 การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การของท่านมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว	3.84	0.64	สูง	1
4 องค์การของท่านมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์การ	3.76	0.71	สูง	3
รวม	3.78	0.72	สูง	

จากตารางที่ 4.10 ระดับวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ ด้านการมีเอกภาพในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรก คือ การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การของท่านมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาองค์การของท่านมีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$) ถัดมาองค์การของท่านมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์การ ($\bar{X} = 3.76$) และลำดับสุดท้ายขององค์การของท่านเมื่อบุคลากรเกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามหาข้อตกลงร่วมกันจนเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 4.11 วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัวขององค์กร

		n = 366			
การปรับตัวขององค์กร		\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	องค์กรของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	3.62	0.64	สูง	5
2	องค์กรของท่านมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	3.68	0.65	สูง	3
3	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.70	สูง	2
4	องค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.76	สูง	4
5	ส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี	3.74	0.68	สูง	1
รวม		3.67	0.69	สูง	

จากตารางที่ 4.11 ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการปรับตัวองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรก คือ ส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ถัดมา องค์กรของท่านมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.68$) นอกจากนี้องค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.64$) และลำดับสุดท้ายขององค์กรของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 4.12 วิเคราะห์ระดับความเห็นวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ

n = 366					
การมุ่งเน้นที่พันธกิจ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ	
1 พันธกิจในองค์กรของท่านมีความชัดเจนและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	3.65	0.63	สูง	4	
2 แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร	3.77	0.64	สูง	1	
3 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่ไม่สูงมากจนปฏิบัติไม่ได้	3.67	0.68	สูง	3	
4 องค์กรของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	3.69	0.69	สูง	2	
รวม	3.69	0.66	สูง		

จากตารางที่ 4.12 ระดับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรกคือแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาองค์กรของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ($\bar{X} = 3.69$) ถัดมา องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่ไม่สูงมากจนปฏิบัติไม่ได้ ($\bar{X} = 3.67$) และลำดับสุดท้ายพันธกิจในองค์กรของท่านมีความชัดเจนและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.65$)

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 4.13 วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

n = 366

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. การกระทำของผู้บริหารในองค์กรของท่าน ก่อให้เกิดความนับถือและศรัทธาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	0.81	สูง	1
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.55	0.78	สูง	2
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	3.54	0.84	สูง	3
4. การประพฤติของผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ	3.52	0.90	สูง	4
รวม	3.55	0.83	สูง	

จากตารางที่ 4.13 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับสูง โดยอันดับแรก คือการกระทำของผู้บริหารในองค์กรของท่านก่อให้เกิดความนับถือและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.55$) ถัดมา ผู้บริหารในองค์กรของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับสุดท้ายการประพฤติของผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 4.14 วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

n = 366				
การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงความ ชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย	3.49	1.03	สูง	2
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายในการทำงานของ บุคลากร	3.54	0.92	สูง	1
3. การมีศิลปะในการให้กำลังใจของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในองค์กรของท่านทำงาน อย่างกระตือรือร้น	3.35	0.95	ปานกลาง	4
4. ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารใน องค์กรของท่านกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจ ในการทำงานแก่บุคลากร	3.43	0.90	สูง	3
รวม	3.45	0.95	สูง	

จากตารางที่ 4.14 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาผู้บริหารในองค์กรของท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงความชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับสูง ถัดมา ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับ และลำดับสุดท้าย การมีศิลปะในการให้กำลังใจของผู้บริหารทำให้บุคลากรในองค์กรของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.35$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.15 วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

n = 366				
การกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย	3.47	0.86	สูง	2
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา	3.39	0.83	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา	3.48	0.83	สูง	1
รวม	3.44	0.84	สูง	

จากตารางที่ 4.15 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาผู้ผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับสูง และสุดท้าย ผู้บริหารในองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา ($\bar{X} = 3.35$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.16 วิเคราะห์ระดับความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

n = 366				
การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.44	1.03	สูง	2
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต	3.51	0.92	สูง	1
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมักจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	3.39	0.95	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.97	สูง	

จากตารางที่ 4.16 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาผู้บริหารในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายผู้บริหารในองค์กรของท่านมักจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.39$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กร

ตาราง 4.17 วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร

n = 366

ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันมาก	3.56	0.83	สูง	2
2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร	3.61	0.79	สูง	1
รวม	3.58	0.81	สูง	

จากตารางที่ 4.17 ระดับความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับสูง และท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันมาก ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.18 วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร

n = 366

ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติเพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.72	0.75	สูง	1
2. ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านทำ	3.63	0.79	สูง	2
3. องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.58	0.82	สูง	3
รวม	3.64	0.78	สูง	

จากตารางที่ 4.18 ระดับความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติเพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.72$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านทำ ($\bar{X} = 3.63$) และองค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.19 วิเคราะห์ระดับความเห็นความผูกพันองค์กร ด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

n = 366				
การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมักพูดถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน	3.48	0.87	สูง	2
2. ท่านรู้สึกห่วงใยและคอยระมัดระวังไม่ให้องค์กรของท่านเสื่อมเสียหรือเสียหาย	3.59	0.67	สูง	1
รวม	3.53	0.77	สูง	

จากตารางที่ 4.19 ระดับความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร ด้านการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกห่วงใยและคอยระมัดระวังไม่ให้องค์กรของท่านเสื่อมเสียหรือเสียหาย ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับสูง และท่านมักพูดถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

2.6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพองค์การ

ตาราง 4.20 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์การ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย

การมุ่งเน้นเป้าหมาย	\bar{X}	S.D	n = 366	
			ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในองค์การของท่านเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.61	0.70	สูง	2
2. บุคลากรในองค์การของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเกินไป	3.59	0.72	สูง	3
3. วัตถุประสงค์ขององค์การของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น	3.72	0.69	สูง	1
รวม	3.64	0.70	สูง	

จากตารางที่ 4.20 ระดับสุขภาพองค์การ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัตถุประสงค์ขององค์การของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.72$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาบุคลากรในองค์การของท่านเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายบุคลากรในองค์การของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเกินไป ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.21 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม

n = 366				
การสื่อสารอย่างเหมาะสม	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้นใน การสื่อสารภายใน องค์กรของท่านทั้งการสื่อสารจากบนลงล่างหรือการสื่อสารจากล่างขึ้นบน	3.56	0.83	สูง	1
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรของท่าน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่น	3.55	0.76	สูง	2
3. องค์กรของท่านมีการให้บริการข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของบุคลากร	3.55	0.78	สูง	2
รวม	3.55	0.79	สูง	

จากตารางที่ 4.21 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้นใน การสื่อสารภายในองค์กรของท่านทั้งการสื่อสารจากบนลงล่างหรือการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\bar{X} = 3.72$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรของท่านกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายองค์กรของท่านมีการให้บริการข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.55$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.22 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการใช้อำนาจในทางที่ดี

n = 366				
การใช้อำนาจในทางที่ดี	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร	3.53	0.90	สูง	1
2. อำนาจในการบริหารจัดการในองค์กรของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง	3.48	0.80	สูง	2
รวม	3.50	0.85	สูง	

จากตารางที่ 4.22 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านการใช้อำนาจในทางที่ดี ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรในองค์กรของท่านได้มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับสูง รองลงมา. อำนาจในการบริหารจัดการในองค์กรของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.23 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคล

n = 366				
การใช้ทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากรในองค์กรของท่าน	3.56	0.83	สูง	1
2. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีการพัฒนาตนเอง	3.54	0.79	สูง	2
รวม	3.55	0.81	สูง	

จากตารางที่ 4.23 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการกระจายอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากรในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ใน

ระดับสูง รองลงมาได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.24 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านการมีสามัคคีในกลุ่ม

n = 366				
การมีสามัคคีในกลุ่ม	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในองค์กรของท่านมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่เข้มแข็ง	3.62	0.64	สูง	2
2. บุคลากรในองค์กรของท่านไม่มีปัญหาหรือความขัดแย้งต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างบุคคล	3.69	0.74	สูง	1
รวม	3.62	0.60	สูง	

จากตารางที่ 4.24 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านการมีสามัคคีในกลุ่ม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีบุคลากรในองค์กรของท่านไม่มีปัญหาหรือความขัดแย้งต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาบุคลากรในองค์กรของท่านมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.25 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านขวัญกำลังใจภายในองค์กร

n = 366				
ขวัญกำลังใจภายในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในองค์กรของท่านต่างทำงานด้วยความเต็มใจ	3.64	0.74	สูง	2
2. สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของท่านดีกว่าองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ	3.69	0.70	สูง	1
รวม	3.66	0.71	สูง	

จากตารางที่ 4.25 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านขวัญกำลังใจภายในองค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของท่านดีกว่าองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.69$)

อยู่ในระดับสูง รองลงมาบุคลากรในองค์กรของท่านต่างทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.26 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านนวัตกรรมในการทำงาน

n = 366				
นวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ในองค์กรของท่านมักมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือมีการนำเข้ามาและนำมาใช้ในองค์กร	3.57	0.72	สูง	2
2. ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร	3.63	0.80	สูง	1
รวม	3.60	0.76	สูง	

จากตารางที่ 4.26 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านนวัตกรรมในการทำงาน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาในองค์กรของท่านมักมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือมีการนำเข้ามาและนำมาใช้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.27 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านความมีอิสระ

n = 366				
ความมีอิสระ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่ถูกแทรกแซงชุมชนท้องถิ่น	3.63	0.72	สูง	1
2. บุคลากรในองค์กรของท่านค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน	3.60	0.72	สูง	2
รวม	3.61	0.72	สูง	

จากตารางที่ 4.27 ระดับสุขภาพองค์การ ด้านความมีอิสระ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การของท่านมีการทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่ถูกแทรกแซงชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับสูง บุคลากรในองค์การของท่านค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับสูง ตาราง 4.28 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการปรับตัว

n = 366				
ความสามารถในการปรับตัว	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของท่านและชุมชนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน	3.63	0.69	สูง	2
2. องค์การของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ในทฤษฎีองค์ความรู้ที่สำคัญหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ	3.64	0.67	สูง	1
รวม	3.63	0.68	สูง	

จากตารางที่ 4.28 ระดับสุขภาพองค์การ ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์การของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ในทฤษฎีองค์ความรู้ที่สำคัญหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของท่านและชุมชนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.29 วิเคราะห์ระดับความเห็นสุขภาพองค์กร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

n = 366				
ความสามารถในการแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านสามารถที่จะเข้าใจในประเด็นของปัญหาที่ต้องประสบและสามารถเผชิญปัญหาเหล่านั้นได้	3.59	0.69	สูง	4
2. องค์กรของท่านสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ประสบนั้นได้อย่างรวดเร็ว	3.66	0.72	สูง	2
3. องค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ	3.62	0.73	สูง	3
4. องค์กรของท่านมีแผนงานประจำปีตลอดทั้งแผนการดำเนินงานและมีระบบการประเมินผลที่ดี	3.71	0.67	สูง	1
รวม	3.64	0.70	สูง	

จากตารางที่ 4.29 ระดับสุขภาพองค์กร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรของท่านมีแผนงานประจำปีตลอดทั้งแผนการดำเนินงานและมีระบบการประเมินผลที่ดี ($\bar{X} = 3.71$) อยู่ในระดับสูง องค์กรของท่านสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ประสบนั้นได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับสูง องค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.62$) องค์กรของท่านสามารถที่จะเข้าใจในประเด็นของปัญหาที่ต้องประสบและสามารถเผชิญปัญหาเหล่านั้นได้ ($\bar{X} = 3.59$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด ได้แก่ โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น

ตัวแปร	Model Step 1	Model Step 2	VIF Step 1	VIF Step 2
ตัวแปรควบคุม				
เพศ				
เพศหญิง	.237**	.063	1.166	1.270
อายุ				
20-30 ปี	.020	-.058	1.726	1.930
31-40 ปี	.185	-.003	1.402	1.530
41-50 ปี	.348*	.070	1.514	1.759
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน				
น้อยกว่า 1 ปี	.156**	.032	1.478	1.611
1 – 5 ปี	.100	-.010	1.795	1.997
6 – 10 ปี	-.047	-.002	1.669	1.759
ระดับการศึกษาสูงสุด				
ปวช. หรือเทียบเท่า	-.012	-.004	1.055	1.059
ปวส. /อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	-.181***	-.060	1.162	1.225
ปริญญาโท	-.314***	-.126	1.297	1.404
ตัวแปรอิสระ				
บรรยากาศองค์การ		.043***		4.482
วัฒนธรรมองค์การ		.050***		3.908
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		.339***		3.602
ความผูกพันองค์การ		.425***		3.655
R ²	.209	.721		
Adjusted R ²	.187	.710		
R ² Change	.209	.051		
F value	9.375***	64.724***		

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด กับตัวแปรตามคือสุขภาพองค์การ พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การ ($F = 9.375, p < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 20.9 ($R^2 = .209$) และจากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ต่อสุขภาพองค์การด้วยค่า β (Beta) พบว่า อายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ เพศหญิง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ (Beta = .348, .237 และ .156 ตามลำดับ) ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโท มีอิทธิพลทางลบต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ตามลำดับ (Beta = -.314 และ -.181 ตามลำดับ)

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์การ กับตัวแปรตามคือสุขภาพองค์การ พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การ ($F = 64.724, p < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การได้ร้อยละ 72.1 ($R^2 = .721$) และจากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ต่อสุขภาพองค์การด้วยค่า β (Beta) พบว่า ความผูกพันองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ (Beta = .425, .339, .050 และ .043 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กับสุขภาพองค์การพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เทศบาลตำบลกับเทศบาลนครหาดใหญ่ เทศบาลตำบลกับเทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่จังหวัดสงขลา และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และ ความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 โดยช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ช่วงอายุรองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 41- 60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และช่วงอายุที่ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ในส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และช่วงที่น้อยที่สุดคือ ช่วง น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่ ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ระดับรองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ถัดมาคือ ระดับปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ส่วนระดับปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และระดับปริญญาเอก ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ระดับความเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

1.1 ด้านโครงสร้างภายในองค์การ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การมีโครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์การมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน และ องค์การมีการชี้แจงภารกิจ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.2 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นมิตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำ ตามลำดับ

1.3 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์การจัดให้มีความเหมาะสม และ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามลำดับ

1.4 ด้านความขัดแย้ง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา ผู้นำแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

1.5 ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์การมีการกำหนด

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรมตามลำดับ

1.6 ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาองค์การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี ถัดองค์การมีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและองค์การมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การวางแผนภายในองค์การของท่านเน้นค่านิยมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม รองลงมาองค์การของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ ภายในองค์การของท่านใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายบังคับบัญชา ต่อจากนั้นองค์การของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และลำดับสุดท้ายขององค์การของท่านมีค่านิยมในการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ ตามลำดับ

2.2 ด้านการมีเอกภาพ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยอันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การของท่านมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว รองลงมาองค์การของท่านมีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ถัดมาองค์การของท่านมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์การ และลำดับสุดท้ายขององค์การของท่านเมื่อบุคลากรเกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามหาข้อตกลงร่วมกันจนเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย ตามลำดับ

2.3 ด้านการปรับตัวองค์การ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์การของท่านให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์การของท่านมีการ

สนับสนุนและส่งเสริมให้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ถัดมา องค์การของท่านมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ นอกจากนี้ องค์การของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้ายขององค์การของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ตามลำดับ

2.4 ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์การของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การ ถัดมา องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่ไม่สูงมากจนปฏิบัติไม่ได้ และลำดับสุดท้ายพันธกิจในองค์การของท่านมีความชัดเจนและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกระทำของผู้บริหารในองค์การของท่านก่อให้เกิดความนับถือและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารในองค์การของท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถัดมา ผู้บริหารในองค์การของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ และลำดับสุดท้ายการประพฤติของผู้บริหารในองค์การของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ ตามลำดับ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารในองค์การของท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยแสดงความชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย ถัดมา ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารในองค์การของท่านกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานแก่บุคลากร และลำดับสุดท้ายการมีศิลปะในการให้กำลังใจของผู้บริหารทำให้บุคลากรในองค์การของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น ตามลำดับ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมาผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย ระดับสูง และสุดท้าย ผู้บริหารในองค์กรของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา ตามลำดับ

3.4 ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนามุขพลตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลำดับสุดท้ายผู้บริหารในองค์กรของท่านมักจะให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร

4.1 ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันมากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติเพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านทำ และองค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ตามลำดับ

4.3 ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกห่วงใยและคอยระมัดระวังไม่ให้องค์กรของท่านเสื่อมเสียหรือเสียหายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และท่านมักพูดถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. ปัจจัยด้านสุขภาพองค์การ

5.1 ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัตถุประสงค์ขององค์การของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาบุคลากรในองค์การของท่านเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์การ และลำดับสุดท้ายบุคลากรในองค์การของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเกินไป ตามลำดับ

5.2 ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์การของท่านทั้งการสื่อสารจากบนลงล่างหรือการสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การของท่านกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่น และลำดับสุดท้ายองค์การของท่านมีการให้บริการข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ตามลำดับ

5.3 ด้านการใช้อำนาจในทางที่ดี ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรในองค์การของท่านได้มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา อำนาจในการบริหารจัดการในองค์การของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง ตามลำดับ

5.4 ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากรในองค์การของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การของท่านได้มีการพัฒนาตนเอง

5.5 ด้านการมีสามัคคีในกลุ่ม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีบุคลากรในองค์การของท่านไม่มีปัญหาหรือความขัดแย้งต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาบุคลากรในองค์การของท่านมีจิตสำนึกในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่เข้มแข็ง

5.6 ด้านขวัญกำลังใจภายในองค์การ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การของท่านดีกว่าองค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาบุคลากรในองค์การของท่านต่างทำงานด้วยความเต็มใจ

5.7 ด้านนวัตกรรมในการทำงาน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาในองค์กรของท่านมักมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือมีการนำเข้ามาและนำมาใช้ในองค์กรตามลำดับ

5.8 ด้านความมีอิสระ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่ถูกแทรกแซงชุมชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ บุคลากรในองค์กรของท่านค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

5.9 ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ในทฤษฎีองค์ความรู้ที่สำคัญหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของท่านและชุมชนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

5.10 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรของท่านมีแผนงานประจำปีตลอดทั้งแผนการดำเนินงานและมีระบบการประเมินผลที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์กรของท่านสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ประสบนั้นได้อย่างรวดเร็ว ถัดมาองค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ และ องค์กรของท่านสามารถที่จะเข้าใจในประเด็นของปัญหาที่ต้องประสบและสามารถเผชิญปัญหาเหล่านั้นได้ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์กร ($F = 9.375$, $p <$

.001) จากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ต่อสุขภาพองค์การด้วยค่า β (Beta) พบว่า อายุ 41 – 50 ปี มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ เพศหญิง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน น้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโท มีอิทธิพลทางลบต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์การ กับตัวแปรตามคือสุขภาพองค์การ พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสุขภาพองค์การ ($F = 64.724$, $p < .001$) และจากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ต่อสุขภาพองค์การด้วยค่า β (Beta) พบว่า ความผูกพันองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การ ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัย จิรัฐติกาล ก้อนเพชร (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลางทุกมิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณพงศ์ ดาเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก จากแนวคิดของ Miles (1973) ให้ทัศนะว่า การศึกษาสุขภาพองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะส่งผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง หากมีสุขภาพองค์การดี ก็จะทำให้มีแบบแผนของการทำงานที่สมบูรณ์ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และคณะ (2002) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรพร้อมที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างๆ และรับมือกับปัญหาได้อย่างทันถ่วงที และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ ผลการวิเคราะห์ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นพบว่า

บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒน องค์กรประสบความสำเร็จ โดยประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ มีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ซึ่งแจ้งภารกิจงานอย่างชัดเจน ภายในองค์การมีบรรยากาศที่อบอุ่น มีการ สนับสนุนจากผู้ร่วมงานและการช่วยเหลือจากผู้นำ มีการให้รางวัล ได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อเกิด ความขัดแย้งก็แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ตลอดจน มีการ รับรู้เสียงภัย ไม่ว่าจะ เป็น ระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (1988 อ้างถึงใน นคร แสงนิล, 2545) ได้กล่าวไว้ว่าหากบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยอันได้แก่ พนักงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจต่อกันอันเป็นผลทำให้พนักงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การไม่ ประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรรณภา ประทุมโทน (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) กับสุขภาพองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับ สุขภาพองค์การ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 761 คน ขวัญ กำลังใจมีผลต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Hoy And Woolfolk (1993) ได้ร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นของครูกับบรรยากาศสุขภาพ องค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า บรรยากาศสุขภาพองค์การเป็นตัว นำไปสู่การพัฒนาความเชื่อมั่นของครูต่อองค์กรและผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อครูมีความเชื่อมั่นแล้วก็ จะเป็นผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จึงสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อ สุขภาพองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อ สุขภาพองค์การ

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพ องค์กร ผลการวิเคราะห์ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง โดยการวางแผนภายใน องค์กรที่เน้นค่านิยมการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง รวมไปถึงการมีเอกภาพ มีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน การ ปรับตัวขององค์กรที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ง่ายต่อการปรับปรุงและพัฒนา และการ มุ่งเน้นที่พันธกิจ สามารถกล่าวได้ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ อย่างเข้มแข็ง จะส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง เช่นเดียวกับ

งานวิจัยของ ฌัฐวุฒิ ปันดีกา (2559) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรภาครัฐใน จังหวัดสตูล พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ ผลการวิเคราะห์ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยที่การกระทำของผู้บริหารก่อให้เกิดความเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นทางปัญญา ใ้บุคลากรทุกระดับสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ รวมไปถึงการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าจะมีลักษณะ ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำทหายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ซึ่ง วรณี หิรัญญากร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โดยภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ

จากสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การ ผลการวิเคราะห์ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Porter และคณะ (1974) กล่าวว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในด้าน

ความมีอิสระในการตัดสินใจว่าบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมาก จะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจน้อย เนื่องจากบุคลากรทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง การควบคุมการใกล้ชิดซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้บุคลากรอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลากรที่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ว่าจะผลงานจะออกมาอย่างไร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบหรือผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1957) ที่ได้เสนอแนวคิดเอาไว้ว่า องค์กรนั้นเป็นระบบพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกในองค์กรต่างมีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ในสังคมต่างคาดหวังที่ให้องค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีคุณค่าอย่างแท้จริง ซึ่ง มนทิตรา จันทรรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทรานส์ ไทย-มาเลเซีย (ประเทศไทย) ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Commitment) อยู่ในระดับดี จึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องขององค์กรมีค่านิยมในการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กร ต้องบริหารงานโดยสร้างบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจและการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น สามารถทำได้ดังนี้

1.1.1 ควรนำระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ ได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ

1.1.2 ควรมอบอำนาจให้พนักงานที่ระดับรองลงมา ที่สามารถปฏิบัติงานแทนได้ เพราะจะเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และทำงานได้ทันต่อเวลา

1.1.3 ให้พนักงานใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยอยู่ภายใต้การกำกับ
คำดูแลจากหัวหน้า

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารมีศิลปะใน
การให้กำลังใจ ทำให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างกระตือรือร้น มีระดับความเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจในงาน เช่น

1.2.1 ควรจัดงานให้ตรงกับคน กล่าวคือ จัดงานให้ตรงกับความรู้
ความสามารถ และความสนใจ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน

1.2.2 ผู้บริหารต้องให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบ
อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน

1.2.3 เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีผลการทำงานในระดับดีเยี่ยม พิจารณาการ
เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.2.4 ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของ
พนักงานทุกระดับ อย่างทั่วถึง ด้วยการออกเดินพบปะพูดคุยกับพนักงานบ้างตาม โอกาส

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารในองค์การ
สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์
ปัญหา มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสในการแสดง
ความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและ
พัฒนาให้เป็นระบบ

1.4 จากผลการศึกษาว่า พบว่า ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดย
ผู้บริหารในองค์การมักจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิด
ความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเข้าไป
พบปะพูดคุยกับบุคลากรทุกระดับเป็นรายบุคคล เพื่อสอบถามถึงการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ ช่วยแก้ไข
ปัญหาต่อไป และ ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ และมีการปฏิบัติจริง
เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความผิดพลาด และเกิด
ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น เปรียบเทียบสภาพองค์การของ
หน่วยงานภาครัฐกับสภาพองค์การหน่วยงานเอกชน หรือหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เปรียบเทียบสภาพองค์การกันแต่ละจังหวัด เพื่อจะได้ทราบ

ถึงความแตกต่าง และความคิดเห็น ที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้นของแต่ละหน่วย อีกทั้งยังสามารถหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเรื่องสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส เนื่องจากพื้นที่ 3 จังหวัดนี้เป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบอาจจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์กร

3. ควรทำการศึกษาตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นที่สามารถวิเคราะห์สุขภาพองค์กรเช่น ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน (มุมมองของประชาชนผู้รับบริการ) การพัฒนาคนแก่ภายในองค์กร เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้กับนโยบายขององค์กรเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และส่งผลให้เกิดองค์กรสุขภาพดี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์.(2553). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน
ประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) , มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิการ์ สุวรรณยุหะ. (2558). *โมเดลสมการโครงสร้างสุขภาพองค์การ ของส่วนบริหารจัดการ
ประมงทะเล สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์. (2558). *สุขภาพองค์การกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์,
17(2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558).
- กอบบัว ทัศนภักดิ์. (2550). *องค์การสุขภาพดี*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*.
กรุงเทพมหานคร พิมพ์อักษรการพิมพ์:
- คณพงศ์ ดาเลศ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาค
ตะวันออก เชียงเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เต้า (2000).
- จิรัฐติการ ก้อนเพชร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरราช, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ สุกันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน
โรงพยาบาล ตากสิน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ, คณะ ศิลปศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชนิตา สมรักษ์. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน
ตำบลทุ่งเตา อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชวงส์ ฉายะบุตร. (2539) . *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์เนสปรีนติ้งจำกัด.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวดี ปันติกา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรภาครัฐใน จังหวัดสตูล*. (สารนิพนธ์ รัฐ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐ วิทยาศาสตร์), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา) สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ท้องถิ่นจังหวัดสงขลา. (2561). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา 2560*. สงขลา
- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). *องค์การและการบริหารงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช
- ชนสวรรค์ เจริญเมือง. (2550). *การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- รัชชัย จิตรนันท์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 33(1 มกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ.2557).
- นคร แสงนิล (2545). *สุขภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต) , มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, กรุงเทพฯ
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องรายงานผลการศึกษา ความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทยและข้อเสนอ*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น.
- นันทิรา ตาลสม. (2552). *ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงแรมแมนดาริน โอเรียนเต็ล ดาราเทวี เชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.
- นิภา แสงรัตน์. (2544). *สุขภาพองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. (สำเนา)
- นิสารัตน์ เมืองอินทร์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรให้บริการของพนักงาน โรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บำรุง สาริบุตร. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. คุษฎีนิพนธ์ ปริญญาคุษฎีคุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคาแหง
- บุญคถี่ ปลั่งศิริ. (2548). วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.
- บุญอรื ยีหมะ. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย . (พิมพ์ครั้งที่2). สงขลา: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวแบบสมการ โครงสร้าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสาย วิทยาการของกองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- พรธณี สุวดีดี. (2537). สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติเทศบาล. (2552). พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552. ค้นจาก: <http://www.loangluang.go.th/New/prb.pdf>.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. (2552). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552. ค้นจาก: <https://www.khuanpang.go.th/prb.pd>
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550. (2550). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550. ค้นจาก: https://www.tmc.or.th/psb_doc/psb6.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์* เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พัชสิทธิ์ ชมพุกา. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). *เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาองค์การและการจัดการทางสังคม*. กรุงเทพมหานคร: ชิงค์ ป๊ายอนด์ บุ๊คส์.
- เพ็ญภัทร รุทธานุรักษ์ . (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่*.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มนทรา จันทร์รัตน์. (2557). *สุขภาพองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ทรานส์ ไทย-มาเลเซีย (ประเทศไทย)*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มานิดา คงเดชอุดมกุล. (2544). *บรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- รศคณัฏ รัตนเสริมวงศ์. (2546). *การบริหารราชการส่วนภูมิภาค*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รติมา จันทร์นวล. *ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์*. (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์), รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. ค้นจาก:
http://www.kpi.ac.th/media_kpiacth/pdf/M8_414.pdf
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก: <http://hrm.siamhrm.com/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ : บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
คุณภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรุษพร อากาศแจ้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ.*
WMS Journal of Management Walailak University. 2(2)
- วัชรินทร์ พันธุ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วีรเวช มาฆะศิริานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- วีรเวช มาฆะศิริานนท์. (2549). *องค์การเรียนรู้ สู่องค์การอัจฉริยะ. (พิมพ์ครั้งที่5).* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์
เปอร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.*
- สรัญณี อุเสินยาง. (2558). *คุณภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศ
ไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ),มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
สงขลา.*
- สรารุณี ปุริสา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษายโสธร. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,มหาสารคาม.*
- สลิลกร เชิงพัฒนนะ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสและ
การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- สายสมร พักทองอยู่. (2543). *บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาล ทั่วไป เขต 8. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2559). *แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2562)*. ค้นจาก<http://www.nesdb.go.th>
- สินีนานู พรหมมี และ ภูวดล จุลสุคนธ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15.
- สุดาวดี น่วมมี. (2550). *อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). *วิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (สำเนา)
- อดิگانต์ ปิ่นสุข. (2550). *บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษา: บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันต์ อนันตกุล. (2538). *การบริหารพัฒนาข้าราชการเมืองและนักการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิ่งคลการพิมพ์.
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- อาทิตยา หมั่นเดช. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล :กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Argyris, C. (1964). *T-groups for organizational effectiveness*. Harvard Business Review.
- Backer, H.S. (1982). *Culture: A Sociological View*. Yale Review. 17, 82-94.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in organisations: Understanding and managing the human side of work*. Allyn and Bacon.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership and organizational culture*. The International Journal of Public Administration, 17(3-4), 541-554.
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: Strategies and models*. New York: Jossey-Bass.
- Beckhard, R. (1997). *The Organization of the Future*. New York: Jossey-Bass.
- Bennis, W.G., & Nanus, B. (1985). *Leader: The Strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Bowditch, J.L., & Buono, A.F. (2005). *A Primer on Organizational Behavior*. (6th ed.) New York: Wiley.
- Brian Dive, *The Healthy Organization : A Revolutionary Approach to People & Management* (London and Sterling: VA, Kogan Page, 2004), 2-3.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization*. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.
- Burn, P., Rotman, A., Meyer, R. K., & Burger, M. M. (1985). *Diacylglycerol in large α -actinin/actin complexes and in the cytoskeleton of activated platelets*. Nature, 314(6010), 469.
- Bush, P. D. (1987). *The theory of institutional change*. Journal of Economic issues, 21(3), 1075-1116.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*. Reading Mass: Addison-Wesley.
- Cameron, K. (1978). *Measuring Organizational Effectiveness in Institution of Higher Education*. Administrative Science Quarterly. 23(4): 602-634.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cherrington, (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, (1986). *Organizations: A micro/macro approach*. Scott Foresman & Co.
- Denison, D. R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Dwividi, R.S. (1981). *Dynamics of Human Behavior at Work*. Calcutta: Oxford & IMB Publishing.
- Fitcher, J.H. (1957). *Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Gibson, J. L., Lvanchevich, J. M., & Donnely, J. H. (1973). *Organisations: Structure, Process and Behaviour*. Dallas, Texas: Business Publication.
- Herzberg. F; Mausner, F., & Snyderman, B.V. (1959). *The Motivation to Work*. NewYork: Wiley.
- Hofstede, G.H., & Hofstede, G.J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., Tarter, C.J., & Kottkamp, R. (1991). *Open Schools Health Schools*. London: Sage.
- Hoy, W.K., & Feldman, J.A. (1987). *Organizational Health: The Concept and Its Measure*. *Journal of Research and Development in Education*. 20(4): Summer. 30-37.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Sabo, D., & Barnes, K. (1996). *Organizational health and faculty trust: A view from the middle level*. *Research in Middle Level Education Quarterly*, 19(3), 21-39.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). *Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools*. *The elementary school journal*, 93(4), 355-372.
- Kotter, J.P. (1992). *Power, Success and Organizational Effectiveness*, Organizational Dynamics. Boston: Pws-Kent.
- 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.
- Litwin, G., & Stringer, R. A. (1968). *Motivational and organizational climate*. Harvard University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). *Supervising organizational health*. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Miskel & Hoy (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw – Hill
- 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.
- Mowday, R.T., Porter, L.M., & Steers, R.M. (1982). *Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego,CA: Academic.
- Muttalib, M.A., & Khan, M.A.A. (1982). *Theory of Local Government*. New Delhi: Sterling.
- Ouchi, W.G. (1980). *Markets, Bureaucracies, and Clans*. *Administrative Science Quarterly*, 25: 129-140.
- Owens, L. D. (1995). *Aggression in Schools: Gender and Developmental Differences*.
- Podgurski, T. P. (1990). *School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of middle schools*. Unpublished doctoral dissertation. Rutgers University, New Brunswick.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Robbins, S.P., & DeCenzo, David A. (2004). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*. (4th ed.) Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Commitment to The Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16 (2), 143-150.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- 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.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในแง่การเพิ่มองค์ความรู้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์การ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่า จะนำเสนอผลการวิจัยโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบเป็นรายบุคคล และไม่มีการเฉพาะเจาะจงหน่วยงานแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การ
- ส่วนที่ 6 สุขภาพองค์การ

ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจะมีคุณค่ายิ่งต่อผลการวิจัย ตลอดทั้งผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ในความกรุณาเสียสละเวลาสำหรับการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพัชรี ดาราไก

นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20- 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี 61 ปีขึ้นไป

3. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

เทศบาล.....

องค์การบริหารส่วนตำบล.....

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 10 ปี ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปวช. หรือเทียบเท่า

ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตัวท่านมีความรู้สึกสอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างภายในองค์กร						
1	องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
2	องค์กรมีการชี้แจงภารกิจ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	องค์กรมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
4	องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นมิตร					
5	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำ					
6	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน					
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
7	องค์กรมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน					
8	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
9	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม					
ด้านความขัดแย้ง						
10	ผู้นำแก้ปัญหาการขัดแย้งอย่างมีเหตุผล					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
11	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย					
ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
12	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม					
13	องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร					
ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย						
15	องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี					
16	สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
17	องค์กรมีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
18	องค์กรมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ					
19	องค์กรมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตัวท่านมีความรู้สึกสอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง						
1	องค์กรของท่านมีค่านิยมในการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ					
2	องค์กรของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร					
3	การวางแผนภายในองค์กรของท่านเน้นค่านิยมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม					
4	ภายในองค์กรของท่านใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายบังคับบัญชา					
5	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง					
การมีเอกภาพ						
6	องค์กรของท่านมีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน					
7	องค์กรของท่านเมื่อบุคลากรเกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามหาข้อตกลงร่วมกันจนเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
8	การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่าน มีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว					
9	องค์กรของท่านมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์กร					
การปรับตัวขององค์กร						
10	องค์กรของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา					
11	องค์กรของท่านมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร					
12	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13	องค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
14	ส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี					
การมุ่งเน้นที่พันธกิจ						
15	พันธกิจในองค์กรของท่านมีความชัดเจนและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน					
16	แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร					
17	องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่ไม่สูงมากจนปฏิบัติไม่ได้					
18	องค์กรของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง ให้อ่านพิจารณาว่าตัวท่านมีความรู้สึกสอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	การกระทำของผู้บริหารในองค์กรของท่านก่อให้เกิดความนับถือและศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
3	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร					
4	การประพฤติดังกล่าวของผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
5	ผู้บริหารในองค์กรของท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงความชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย					
6	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมักกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงานของบุคลากร					
7	การมีศิลปะในการให้กำลังใจของผู้บริหารทำให้บุคลากรในองค์กรของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานแก่บุคลากร					
การกระตุ้นทางปัญญา						
9	ผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย					
10	ผู้บริหารในองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา					
11	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา					
การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
12	ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
13	ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต					
14	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมักจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตัวท่านมีความรู้สึกสอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร						
1	ท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันมาก					
2	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร					
ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร						
3	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติเพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ					
4	ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านทำ					
5	องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร						
6	ท่านมักพูดถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกห่วงใยและคอยระมัดระวังไม่ให้องค์กรของท่านเสื่อมเสียหรือเสียหาย					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามสุขภาพองค์การ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตัวท่านมีความรู้สึกสอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
การมุ่งเน้นเป้าหมาย						
1	บุคลากรในองค์การของท่านเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์การ					
2	บุคลากรในองค์การของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเกินไปนัก					
3	วัตถุประสงค์ขององค์การของท่านสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น					
การสื่อสารอย่างเหมาะสม						
4	ไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้นใน การสื่อสารภายในองค์การของท่านทั้ง การสื่อสารจากบนลงล่างหรือการสื่อสารจากล่างขึ้นบน					
5	การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การของท่านกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่น					
6	องค์การของท่านมีการให้บริการข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร					
การใช้อำนาจในทางที่ดี						
7	บุคลากรในองค์การของท่านได้มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
8	อำนาจในการบริหารจัดการในองค์กรของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง					
การใช้ทรัพยากรบุคคล						
9	มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากรในองค์กรของท่าน					
10	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีการพัฒนาตนเอง					
การมีสามัคคีในกลุ่ม						
11	บุคลากรในองค์กรของท่านมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่เข้มแข็ง					
12	บุคลากรในองค์กรของท่านไม่มีปัญหาหรือความขัดแย้งต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างบุคคล					
ขวัญกำลังใจภายในองค์กร						
13	บุคลากรในองค์กรของท่านต่างทำงานด้วยความเต็มใจ					
14	สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของท่านดีกว่าองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
นวัตกรรมในการทำงาน						
15	ในองค์กรของท่านมักมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือมีการนำเข้ามาและนำมาใช้ในองค์กร					
16	ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร					
ความมีอิสระ						
17	องค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่ถูกแทรกแซงชุมชนท้องถิ่น					
18	บุคลากรในองค์กรของท่านค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน					

ความสามารถในการปรับตัว					
19	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของท่านและชุมชนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน				
20	องค์กรของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ในทฤษฎีองค์ความรู้ที่สำคัญหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ				
ความสามารถในการแก้ปัญหา					
21	องค์กรของท่านสามารถที่จะเข้าใจในประเด็นของปัญหาที่ต้องประสบและสามารถเผชิญปัญหาเหล่านั้นได้				
22	องค์กรของท่านสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ประสบนั้นได้อย่างรวดเร็ว				
23	องค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ				
24	องค์กรของท่านมีแผนงานประจำปีตลอดทั้งแผนการดำเนินงานและมีระบบการประเมินผลที่ดี				

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ชื่อ-สกุล ดร. ฆาณินีย์ ช. บุญพันธ์

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผน

สังกัด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ชื่อ-สกุล ดร. สิริวิทย์ อิศโร

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผน

สังกัด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ชื่อ-สกุล ดร. ธัญรดี ทวีกาญจน์

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผน

สังกัด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านโครงสร้างภายในองค์กร						
1	องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	องค์กรมีการชี้แจงภารกิจ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	องค์กรมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
4	องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นมิตร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
7	องค์กรมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความขัดแย้ง						
10	ผู้นำของท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาทางออกที่เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
12	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการรับรู้เสี่ยงภัย						
15	องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	องค์กรมีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	องค์กรมีระบบการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	องค์กรมีการจัดเก็บอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คน ที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง						
1	องค์กรของท่านมีค่านิยมในการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกระดับ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	องค์กรของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3	การวางแผนภายในองค์กรของท่านเน้นค่านิยมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	องค์กรของท่านใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายบังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีเอกภาพ						
6	องค์กรของท่านมีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ภายในองค์กรของท่านเมื่อบุคลากรเกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรส่วนใหญ่จะพยายามหาข้อตกลงร่วมกันจนเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่านมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	องค์กรของท่านมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การปรับตัวขององค์กร						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คน ที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
10	องค์การของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ทำให้ง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	องค์การของท่านมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	องค์การของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำ วิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	องค์การของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์การของท่านให้ความ ร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมุ่งเน้นที่พันธกิจ						
15	พันธกิจในองค์การของท่านมีความชัดเจนและ บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมี ความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	องค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่ ไม่สูงมากจนปฏิบัติไม่ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	องค์การของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	การกระทำของผู้บริหารในองค์กรของท่านก่อให้เกิดความนับถือและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	การประพฤติดังกล่าวของผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ						
5	ผู้บริหารในองค์กรของท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยแสดงความชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมักกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	การมีศิลปะในการให้กำลังใจของผู้บริหารทำให้บุคลากรในองค์กรของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานแก่บุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การกระตุ้นทางปัญญา						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
9	ผู้บริหารในองค์กรของท่านกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารในองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
12	ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมักจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร						
1	ท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันมาก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร						
3	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเกินระดับปกติเพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่องค์กรของท่านมอบหมายให้ท่านทำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร						
6	ท่านมักพูดถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ท่านรู้สึกห่วงใยและคอยระมัดระวังไม่ให้องค์กรของท่านเสื่อมเสียหรือเสียหาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามสุขภาพองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
การมุ่งเน้นเป้าหมาย						
1	บุคลากรในองค์กรของท่านเข้าใจและยอมรับใน วัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	บุคลากรในองค์กรของท่านสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ในการทำงานได้โดยไม่ต้องใช้ความ พยายามมากเกินไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	วัตถุประสงค์ขององค์กรของท่านสอดคล้องกับความ ต้องการของชุมชนท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสื่อสารอย่างเหมาะสม						
4	ไม่มีอุปสรรคเกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กรของ ท่านทั้งการสื่อสารจากบนลงล่างหรือการสื่อสารจาก ล่างขึ้นบน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรของท่านกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	องค์กรของท่านมีการให้บริการข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การใช้อำนาจในทางที่ดี						
7	บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีโอกาสในการเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	อำนาจในการบริหารจัดการในองค์กรของท่านไม่ได้ ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การใช้ทรัพยากรบุคคล						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
9	มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากรในองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้มีการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การมีสามัคคีในกลุ่ม						
11	บุคลากรในองค์กรของท่านมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่เข้มแข็ง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	บุคลากรในองค์กรของท่านไม่มีปัญหาหรือความขัดแย้งต่อกันภายในกลุ่มและระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ขวัญกำลังใจภายในองค์กร						
13	บุคลากรในองค์กรของท่านต่างทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของท่านดีกว่าองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
นวัตกรรมในการทำงาน						
15	ในองค์กรของท่านมักมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือมีการนำเข้ามาและนำมาใช้ในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความมีอิสระ						
17	องค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่ถูกแทรกแซงชุมชนท้องถิ่น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
18	บุคลากรในองค์กรของท่านค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับตัว						
19	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของท่านและชุมชนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
20	องค์กรของท่านสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ในองค์ความรู้ที่สำคัญหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหา						
21	องค์กรของท่านสามารถที่จะเข้าใจในประเด็นของปัญหาที่ต้องประสบและสามารถเผชิญปัญหาเหล่านั้นได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	องค์กรของท่านสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ประสบนั้นได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	องค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	องค์กรของท่านมีแผนงานประจำปีตลอดทั้งแผนการดำเนินงานและมีระบบการประเมินผลที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลพังงา และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองहरัง จำนวน 30 ชุด โดยค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าเท่ากับ 0.992 จะเห็นว่า ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 หมายความว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.992	82

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Item-Total Statistics

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	299.93	3835.651	.739	.992
2.	299.93	3828.961	.676	.992
3.	299.90	3807.610	.791	.992
4.	299.90	3831.403	.710	.992
5.	300.37	3766.309	.862	.992
6.	299.93	3843.030	.508	.992
7.	300.30	3762.148	.872	.992
8.	300.70	3770.217	.863	.992
9.	300.37	3774.723	.845	.992
10.	300.47	3783.016	.857	.992
11.	300.23	3849.633	.534	.992
12.	300.33	3770.575	.854	.992
13.	300.30	3777.321	.809	.992

Item-Total Statistics				
ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14.	300.10	3810.438	.824	.992
15.	299.97	3823.757	.751	.992
16.	299.47	3860.947	.462	.992
17.	299.87	3842.395	.610	.992
18.	299.97	3804.447	.760	.992
19.	300.23	3805.702	.766	.992
20.	300.33	3797.609	.745	.992
21.	300.13	3845.844	.605	.992
22.	299.93	3831.651	.732	.992
23.	300.03	3813.068	.720	.992
24.	300.07	3797.513	.813	.992
25.	300.10	3816.300	.767	.992
26.	300.03	3802.171	.815	.992
27.	299.83	3844.626	.658	.992
28.	299.97	3824.585	.788	.992
29.	300.27	3829.720	.754	.992
30.	300.13	3825.430	.792	.992
31.	300.07	3821.651	.766	.992
32.	300.20	3798.510	.803	.992
33.	300.03	3821.206	.744	.992
34.	300.10	3821.334	.801	.992
35.	299.90	3830.990	.765	.992
36.	300.13	3846.878	.593	.992
37.	300.03	3810.378	.852	.992
38.	300.23	3783.220	.865	.992
39.	300.27	3797.237	.867	.992

Item-Total Statistics				
ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
40.	300.33	3801.609	.763	.992
41.	300.20	3778.993	.828	.992
42.	300.43	3750.806	.905	.992
43.	300.40	3802.938	.725	.992
44.	300.53	3763.361	.909	.992
45.	300.43	3774.875	.867	.992
46.	300.43	3778.875	.888	.992
47.	300.50	3774.328	.926	.992
48.	300.57	3783.978	.859	.992
49.	300.50	3761.776	.941	.992
50.	300.37	3770.585	.898	.992
51.	300.57	3760.530	.888	.992
52.	300.40	3778.593	.889	.992
53.	300.10	3804.024	.725	.992
54.	300.10	3829.197	.587	.992
55.	300.07	3822.823	.603	.992
56.	300.27	3807.651	.652	.992
57.	300.50	3783.638	.785	.992
58.	300.13	3820.395	.754	.992
59.	300.23	3808.323	.744	.992
60.	300.27	3813.857	.752	.992
61.	300.00	3831.034	.598	.992
62.	300.27	3784.616	.878	.992
63.	300.33	3782.023	.892	.992
64.	300.20	3781.821	.881	.992
65.	300.30	3753.597	.929	.992

ข้อที่	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
66.	300.50	3786.603	.785	.992
67.	300.33	3786.368	.764	.992
68.	300.27	3801.513	.797	.992
69.	300.07	3834.892	.668	.992
70.	300.00	3802.552	.793	.992
71.	300.00	3806.138	.762	.992
72.	300.10	3795.403	.886	.992
73.	300.20	3805.407	.774	.992
74.	300.10	3791.541	.825	.992
75.	300.20	3793.269	.879	.992
76.	300.23	3802.323	.795	.992
77.	300.37	3811.413	.801	.992
78.	300.33	3814.368	.775	.992
79.	300.27	3797.789	.862	.992
80.	300.13	3809.499	.821	.992
81.	300.23	3790.599	.932	.992
82.	300.07	3815.995	.825	.992

