

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย

Causal Factors Affecting Organizational Health of Local Administrative Organizations in the Southern Part of Thailand

สรัญญณี อุเสินยาง คณน ไตรจันทร์ อิศรัฎฐ์ รินไธสงค์

Saranee U-senyang, Khanon Trichandhara, Idsaratt Rinthaisong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: runnee2550@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 องค์กร และกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 600 องค์กรที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM)

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ [ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.874 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.080 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.930 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.047] เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อสุขภาพองค์กร และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยุติธรรมในองค์กร

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objective of this survey research was to investigate causal factors affecting organizational health of local administrative organizations in the Southern part of Thailand. The population consisted of 1,176 local administrative organizations in the Southern part, and 600 organizations were selected as a sample group through proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using structural equation modelling (SEM).

The study found that the causal relationship model affecting organizational health of local administrative organizations in the Southern part of Thailand was well fitted to empirical data ($\chi^2/df = 4.874$, RMSEA = 0.080, CFI = 0.930, SRMR = 0.047). When considering causal factors, it was found that organizational commitment had direct positive influence on organizational health while organizational justice had direct negative influence on organizational health and direct positive influence on organizational commitment. Organizational culture had direct positive influence on organizational health, and transformational leadership had direct positive influence on the organizational health, direct positive influence on organizational culture, direct positive influence on organizational commitment, and direct positive influence on organizational justice.

Keywords: organizational health, organizational commitment, organizational justice, organizational culture, transformational-leadership

Paper type: Research

1. บทนำ

การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลางรวมทั้งภูมิภาคเอเชียทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียน รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เพื่อเป็นกรอบทิศทางสำคัญที่มีเป้าหมายร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่จะผลักดันนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เร่งสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้สามารถผนึกกำลังเป็นระบบครบวงจร และมีความพร้อมในประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) การเตรียมพร้อมรับสิ่งที่เกิดขึ้นสำหรับทุกฝ่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็น การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยที่เคยปรับตัวมาตั้งแต่ พ.ศ. 2540 นั้น จะต้องมีความท้าทายที่นำไปสู่การปรับตัวครั้งใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความกระตือรือร้นและปรับตัวเพื่อสร้างโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นเข้าถึงโอกาสในการปรับวิถีการดำรงชีพเป็นสังคมแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว (ไชยวัฒน์ คำชู, 2555)

อีกทั้ง เพื่อการตอบสนองต่อแผนปฏิรูปราชการของกรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทภารกิจในการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ และระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายดังนี้ นั่นคือ (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีความเข้มแข็ง และเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารสาธารณะให้กับประชาชน (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (3) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีศักยภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน (4) ประชาชนจะต้องได้รับการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีเป้าประสงค์ในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555)

และจากข้อมูลทิศทางการพัฒนาภาค ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ในสถานการณ์ของการพัฒนาภาคนั้น พบว่า ภาคใต้เป็นภาคที่มี

บทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและการเกษตรที่สำคัญของประเทศ เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงด้านการเกษตรและการท่องเที่ยว นอกจากนั้นการค้าชายแดนภาคใต้มีมูลค่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับมูลค่าการค้าชายแดนในภาคอื่น ๆ ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60.8 ของมูลค่าการค้าชายแดนรวมของประเทศ และในทิศทางของการพัฒนาเชิงพื้นที่เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยความได้เปรียบด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และศักยภาพของภูมิภาคเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้สอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคมของภาคใต้ เชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านและกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน

ดังนั้น ในทิศทางการพัฒนาภาคใต้จำเป็นต้องส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยการเสริมสร้างบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน โดยส่งเสริมระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการเชื่อมโยงแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับแผนพัฒนาชุมชน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้การพัฒนาตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ผ่านมายังมี ปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อจำกัดในด้านขีดความสามารถในการจัดบริการ ปัญหาการขาดสำนึกรับผิดชอบของภาครัฐในการให้บริการในทุกระดับ (ธนศวรรย์ เจริญเมือง, 2550; นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2552) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการประเมินไว้ว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงในเรื่องของการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจอธิปไตยไปเพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนมีช่องว่างมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) นอกจากนี้รายงานข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ที่ 11 ของ วรพจน์ เอี่ยมรักษา (2557) พบว่า ปัญหาและจุดอ่อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ แผนหรือกิจกรรมพัฒนามุ่งเน้นโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การทำงานโดยมีได้อาศัยแผนเป็นเครื่องมืออย่างจริงจังในการทำงาน แผนของท้องถิ่นอาจไม่ได้

เกิดจากชุมชนหรือกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักไม่ได้คำนึงถึงการทำงานที่มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานอื่นของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และยังรวมไปถึงการคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้น รวมทั้งความท้าทายใหม่ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ท่ามกลางยุคสมัยที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบันนี้ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการหามาตรการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอด โดยการบริหารจัดการภายในล้วนเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินการควบคุมได้

โดยที่สุขภาพองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะบริหารจัดการโดยใช้ประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงสุขภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lindstrom, 2000) ซึ่งสุขภาพองค์กรสามารถอธิบายได้จากประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีคือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างยาวนาน (Nashba, 2007) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วหากสุขภาพองค์กรไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการตามที่ภาครัฐได้กระจายอำนาจมาให้ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจหรือเป็นองค์ประกอบที่ขาดมิได้ การปกครองท้องถิ่นจึงต้องมุ่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อรทัย ก๊กผล, 2552) และสุขภาพองค์กรยังเป็นสภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการณ์การปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (พัชรวิรัตน์ กิจมี, 2549)

ซึ่งสุขภาพองค์กรถือเป็นกรอบแนวความคิดที่มีประโยชน์สำหรับภาวะวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสุขภาพองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิจัยที่เกิดขึ้นนอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นภาคใต้ประเทศไทย

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 สุขภาพองค์กร (Organizational Health)

สุขภาพองค์กรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ซึ่ง Miles (1973) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพองค์กรเป็นเรื่องความต้องการที่จะพิจารณาขอบเขตของกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำร่วมกันในองค์กรโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่น่าทำงาน น่าเรียนรู้ สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Miles ได้กำหนดมิติเพื่อวัดสุขภาพองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบใน 3 ด้าน 10 มิติ ดังนี้คือ ด้านภารกิจ (task) ประกอบด้วย มิติการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มิติการสื่อสารอย่างเหมาะสม และมิติการใช้อำนาจในทางที่ดี ด้านการธำรงรักษา (maintenance) ประกอบด้วย มิติการใช้ทรัพยากรบุคคล มิติความสามัคคีในกลุ่ม มิติขวัญกำลังใจ และด้านความเจริญและการพัฒนา (growth and development) ประกอบด้วย มิติด้านนวัตกรรมในการทำงาน มิติความสามารถในการปรับตัว และมิติความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้นการศึกษาสุขภาพองค์กรจึงเป็นการศึกษาความสามารถของระบบภายในขององค์กร ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น หากยังสามารถพัฒนาเพื่อให้องค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ ซึ่งการศึกษาสุขภาพองค์กรของMohsen, Mohammad, Naghi และ Sayed (2014) ได้ยืนยันว่าสุขภาพองค์กรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพและผลผลิตขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Freydon และ Zainab (2011) ที่ให้ความเห็นว่า สุขภาพองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญมากจึงพยายามมีการวิจัยที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาสำหรับสุขภาพองค์กรในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร

3.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์กร (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & Mc Grath, 2004; Lemerle, 2005; บำรุง, 2555) ซึ่งนักวิชาการเหล่านี้ได้กล่าวถึงมิติของความผูกพันที่บุคลากรแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์กร และยังเป็นส่วนผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อเป้าหมายในความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ

ในการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร โดยที่ Steers (1972) ได้มีทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานด้วยกำลังกาย กำลังสติปัญญา หรือดำเนินการกิจขององค์กร ในขณะที่ Baron และ Greenberg (1990) ให้ความเห็นอย่างสอดคล้องว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนในการเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และเต็มใจในการทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรทั้งกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถกำหนดได้เป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นหมายรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่มิ้นกีวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้ Boyne (2002) Nquyen และ Napier (2000) ได้ทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3 ประเภทได้แก่ องค์กรในภาครัฐ องค์กรหวังผลกำไร และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในองค์กรที่หวังผลกำไรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร บุคลากรที่ทำงานในภาครัฐจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำสุด โดยได้ทดสอบความแตกต่างในฝ่ายจัดการระหว่างภาครัฐและเอกชน ผลปรากฏว่า องค์กรภาครัฐมีลักษณะเป็นระบบราชการมาก เห็นว่าตุนิยมต่ำ และมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเอกชน Yuceler และคณะ (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จากบทสรุปพบว่า ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบันได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กรในการบริหารจัดการเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากร ในการสร้างสุขภาพองค์กรที่ดีจะต้องมีการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และควรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พึงประสงค์ของบุคลากร สุขภาพองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้บริหารควรทุ่มเทความพยายามในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร เกิดความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กรตลอดทั้งการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรในทิศทางบวกและยังสามารถลดค่าใช้จ่ายของ

องค์กรได้อีกด้วย อีกทั้งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร นั่นก็คือความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์กรนั่นเอง

จึงสามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 1

H₁, ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร

3.3 ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice)

ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการหรือหนทางที่บุคลากรตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่น ๆ การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติของความยุติธรรมในองค์กร ตามแนวคิดของ Folger และ Cropanzano และ Muchinsky เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบของความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานของสังคมที่ใช้ในการจัดสรรผลตอบแทน ทั้งในด้านการให้รางวัลและการลงโทษที่บุคลากรอาจได้รับ รวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและกระบวนการตัดสินใจด้านอื่น ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล ตลอดทั้งความยุติธรรมในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร หรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรที่บุคลากรให้ความสนใจหรือต้องการทราบ ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีเจตนาชัดเจน ปราศจากการปิดบังซ่อนเร้นมีความถูกต้องและอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล (1988; 2008) จากการทบทวนวรรณกรรม ยังพบว่านักสังคมศาสตร์จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเองต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มิติ ดังนี้คือ 1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ 2) ความยุติธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ต่อกัน และ 3) ความยุติธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร

นอกจากนี้มีการศึกษาจำนวนไม่น้อยที่สนับสนุนว่าความยุติธรรมในองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นหมายรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่มิ้นกีวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้ นุชนารถ อดิ (2548) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่ากรรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ นอกจากนี้ Freydon และ Zainab (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและสุขภาพองค์กรในภาครัฐ พบว่าทุกมิติของความยุติธรรมในองค์กรส่งผลกระทบบนโดยตรงต่อสุขภาพองค์กร

ความยุติธรรมในองค์กรนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรโดยตรงแล้ว ยังพบว่าความยุติธรรมในองค์กรสามารถส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร ดังที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ นั่นคือ Moorman (1991) พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรจะเพิ่มขึ้น ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร และการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะเกิดพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Pearce และ Graeasen (1991) ได้ศึกษาพบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรขึ้น และยังพบว่าสภาวะการดำเนินงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพากันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและจะส่งผลต่อพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่อีกด้วย และ Masterson (2001) พบว่า อาจารย์ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในส่วนของนักศึกษารายงานว่า อาจารย์ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง จะมีระดับความพยายามในการสอน พฤติกรรมเพื่อสังคม และมีความยุติธรรมสูง และนักเรียนจะปฏิบัติตามอาจารย์ในทางบวกในระดับสูง

นอกจากนี้ Colquitt และคณะ (2002) ยังพบว่า โดยรวมแล้วการรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์กร ในหลายรูปแบบ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เนียนหอม (2551) และเปรมจิต คล้ายเพชร (2548) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการและการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Ghafourian (2013) พบว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการมีผลกระทบมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และบทสรุปจากการศึกษาของ Rai (2013) สรุปได้ว่าความยุติธรรมขององค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร Malik และ Naeem (2011) ยังพบอีกว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

จึงสามารถสรุปได้ตั้งสมมติฐานที่ 2 และ 3

H_2 ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร

H_3 ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือทางการ

บริหารและการพัฒนาองค์กรที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กรที่ไร้รูปแบบ เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่วัฒนธรรมเป็นกรอบวิธีการ

ปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรนั้นนอกจากกฎระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่อยู่ในองค์กรที่สื่อให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กรและที่สำคัญที่สุด วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น (บุญคณีย์ ปลั่งศิริ, 2548) ซึ่ง Kulkarni (2005) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่การทำงานขององค์กรต่างๆ มีความหมายรวมไปถึงรายละเอียดทางทัศนคติ จิตวิทยา ความเชื่อ ประสบการณ์ คุณค่า นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันทั้งทางด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของความสำเร็จของแต่ละองค์กร นั่นคือวัฒนธรรมเป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น

มีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร (Organizational Outcomes) หรือความสำเร็จขององค์กรโดยมีวัฒนธรรมองค์กรอำนวยความสะดวกให้ (Tesluk et al, 2002) ซึ่งนักวิชาการและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรอย่างมีนัยที่สำคัญในประสิทธิผลขององค์กร (Cameron, 2008; Schermerhorn et al., 2005) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบร่วมกันของบุคลากรในองค์กรในการแปลความหมายและการรับรู้ที่แสดงถึงความคิด เป็นความรู้สึกร่วมกันและพันธะสัญญาต่อค่านิยมและหลักศีลธรรมในองค์กร ซึ่งช่วยในการกำหนดขอบเขตเพื่อสร้างลักษณะเฉพาะและแก้ปัญหาทำให้เข้าใจการกระทำขององค์กร และเป็นการควบคุมที่ปรับเปลี่ยนให้พฤติกรรมของบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Sparrow & West, 2002) ซึ่งหากเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น (Kilmann, Saxton, & Serpa, 1985) หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับความตระหนัก การรู้จักหน้าที่ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและต้องมีวัฒนธรรมที่ชี้แนะความพยายามที่จะร่วมมือกันในองค์กร โดยการยอมรับและยึดมั่นในวิธีการที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน (Bartky, 1956) นอกจากนี้ Lund (2003) ได้มีแนวคิดว่า เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถปกป้องกลยุทธ์ขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจะสูงขึ้น สำหรับการประสบความสำเร็จขององค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น และหากวัฒนธรรมองค์กรมีความ

สอดคล้องกับคุณค่าของบุคลากร องค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ในที่สุด และไม่เพียงแต่กลยุทธ์ขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นที่จะต้องมีความสอดคล้องกัน แต่ทั้งกลยุทธ์ขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรจะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้วยเช่นกัน โดยงานวิจัยของ Hatch และ Cunliffe (2010) ได้แสดงความคิดเห็นว่า องค์กรที่มีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรเหล่านั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้คือ วัฒนธรรมในการปรับตัวขององค์กร (Adaptability Culture) นั่นเอง งานวิจัยของ Rotenbery และ Moberg (2007) พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งให้การจูงใจบุคลากรให้มีความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติของวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison (1990) เนื่องจากเป็นแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กร และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการ ซึ่งจะเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น โดยประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้คือ 1) มิติวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับ 2) มิติวัฒนธรรมการมีเอกภาพ 3) มิติวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์กร และ 4) มิติวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดความเหนียวแน่นสอดคล้องในการบูรณาการภายในองค์กร เกิดอัตลักษณ์ของกลุ่มซึ่งจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรในการประสานความร่วมมือให้เข้ากับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Rahimnia & Alizadeh, 2010) ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยให้อุบัติการณ์เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Kinicki & Kreitner, 2007; Rahimnia & Alizadeh, 2010)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นหมายรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

บารุง สาริบุตร (2555) ได้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรสุขภาพ โดยที่ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศนั้น Cameron และ Ettington (1988) ได้ศึกษาพบว่ามีการโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ดังกล่าวคือ ความเข้มแข็งของวัฒนธรรม (Cultural Strength) และความสอดคล้องของวัฒนธรรม (Cultural Congruence) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมหมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่จะผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในทางเดียวกัน (Conformity) และความสอดคล้องทางวัฒนธรรมหมายถึง ความ

สอดคล้องเข้ากันได้และควมมีลักษณะเหมือน ๆ กันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม Liu และ Liu (2006) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 มิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วม (Participation) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบุคลากรในองค์กรที่รัฐเป็นเจ้าของมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ร่วมทุนกับต่างประเทศ งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่องค์การหนึ่งให้คุณค่าอาจใช้ไม่ได้ผลกับองค์การอื่น ๆ แต่วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนั้นแล้ว Gholamabbas (2012) ได้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญต่อสุขภาพองค์กร

จึงสามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 4

H_4 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร

3.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงาน จึงต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะเพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ผู้นำ (leader) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ในปัจจุบันจากสภาวะการต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1985) ซึ่งในทัศนะของ Bass ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปริมาณความสำเร็จของผู้ตามทั้งด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการทำงาน ความพึงพอใจต่อผู้นำ การเห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลการดำเนินงานขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำหลายทฤษฎี โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ (1) มิติการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (idealized influence) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของผู้ตามทั้งด้านอารมณ์ จริยธรรมและคุณธรรม (2) มิติการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็นเรื่องราวของการให้ความสนใจดูแลผู้ตามในฐานะผู้มีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาสนับสนุน ชัดเจนพฤติกรรมอันมีจุดเน้นที่ความต้องการ ความสนใจและศักยภาพที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการเจริญเติบโตของบุคลากร ผ่านกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ (3) มิติการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตามมีอิสระและอำนาจในการรังสรรค์ความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมที่เคยเป็นมา (4) มิติการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นเรื่องราวความสามารถของผู้นำในการจูงใจให้ผู้ตามเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ด้วยการใช้ให้เห็นถึงความปรารถนาและวิถีทางที่ต้องการบรรลุ การสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นการกระทำร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีศูนย์กลางที่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร (Bass & Avolio, 1993)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรนั้นหมายถึงความรวมถึงสุขภาพขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ดังที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

อดิกันต์ ปิ่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและมีบทบาทสำคัญในการสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี และ บำรุง สาริบุตร (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยอ้อม อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยได้นำมิติการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ มิติการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล มิติการกระตุ้นทางปัญญาและมิติการสร้างแรงจูงใจมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ โดยพบว่า 1) มิติการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ กับมิติอื่นที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับในมิติความพึงพอใจในงาน การพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการ 2) มิติการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคลมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กร และความพึงพอใจในงาน 3) มิติการกระตุ้นทางปัญญามีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กรด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการสูงกว่ามิติอื่นที่เป็นองค์ประกอบในกลุ่มภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ต่อมาคือ ความพึงพอใจในงาน 4) มิติการสร้างแรงจูงใจมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กรด้านความพึงพอใจในงาน การบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร และผลการศึกษาของ Bass (1985) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรโดยตรงแล้ว ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร ดังที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ นั่นคือ บำรุง สาริบุตร (2555) ได้ทำการศึกษา และผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรสุขภาพ และ Eppard (2004) พบว่า คะแนนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเป็นบวกและมีความสัมพันธ์กับคะแนนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความ

แปรปรวนเป็นนัยสำคัญต่อการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี่ยังมีงานวิจัยของ Bryant (2003) พบว่า เมื่อผู้นำทรงความรู้และเป็นนักปฏิบัติ จะทำให้ผู้นำมีความเชี่ยวชาญและสามารถตระหนักถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม การเกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตและการทำงานเป็นทีมเสมือนจริงเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่จะสร้างผลกระทบต่อผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ จากงานวิจัยเหล่านี้ทำให้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลโดยอ้อมต่อสุขภาพองค์กรโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร

นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้มีงานวิจัยของ Chien (2003) พบว่า มีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างแบบภาวะผู้นำโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างแบบภาวะผู้นำ Klinsontorn (2005) ศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทางบวกระหว่างมิติภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ถูกนำไปใช้ในการอธิบายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) (Bhal, 2006) ด้วยเหตุที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเคารพไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดคิด สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและค่านิยมของผู้ตามเพื่อให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานลดลงส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ชาคริต มานพ, 2550) โดยที่ Nazim และคณะ (2014) ยังได้ทำการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร นอกจากนี้แล้ว Claudia (2008) ได้ศึกษาพบว่ารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารนั้นมีผลกระทบต่อสุขภาพองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร จึงสามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 5-8

H_5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กร

H_6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กร

H_7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

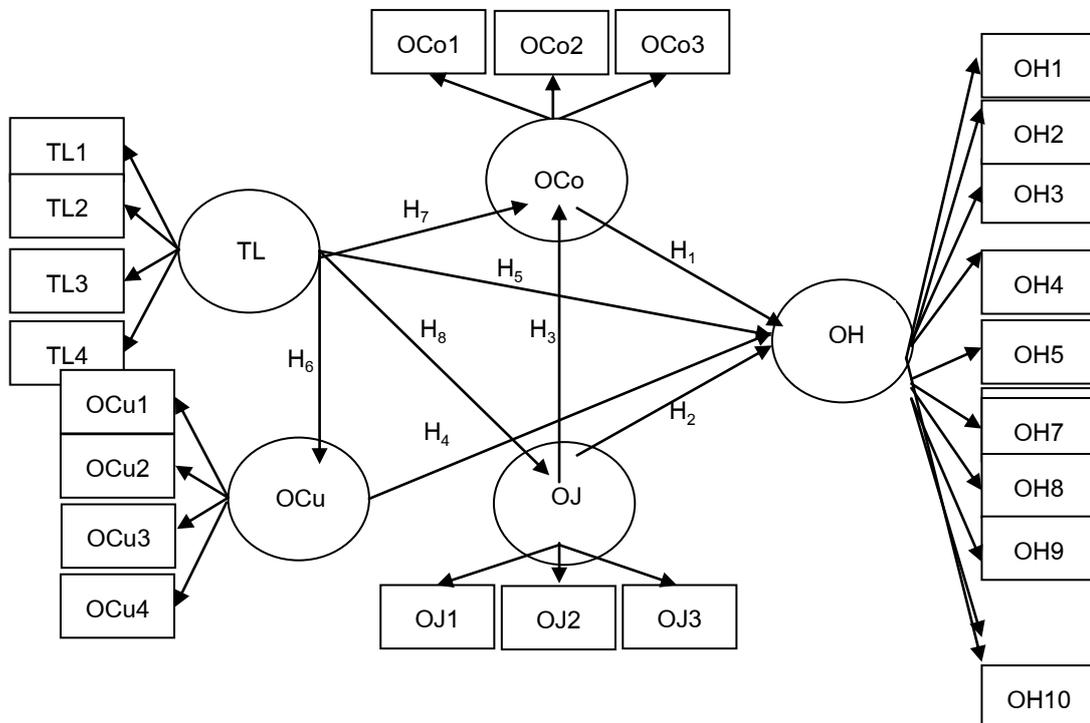
H_8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยุติธรรมในองค์กร

3.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังภาพที่ 1 และผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

- OH แทน สุขภาพองค์กร
 OH1 แทน การมุ่งเน้นเป้าหมาย
 OH2 แทน การสื่อสารอย่างเหมาะสม
 OH3 แทน การใช้อำนาจในทางที่ดี
 OH4 แทน การใช้ทรัพยากรบุคคล
 OH5 แทน การมีสามัคคีในกลุ่ม
 OH6 แทน ขวัญกำลังใจภายในองค์กร
 OH7 แทน นวัตกรรมในการทำงาน
 OH8 แทน ความมีอิสระ
 OH9 แทน ความสามารถในการปรับตัว
 OH10 แทน ความสามารถในการแก้ปัญหา
 OCo แทน ความผูกพันต่อองค์กร
 OCo1 แทน ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร
 OCo2 แทน ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร
 OCo3 แทน การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรความสัมพันธ์ต่อกัน

- OJ แทน ความยุติธรรมในองค์กร
 OJ1 แทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ
 OJ2 แทน ความยุติธรรมด้านการมี
 OJ3 แทน ความยุติธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร
 OCu แทน วัฒนธรรมองค์กร
 OCu1 แทน วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง
 OCu2 แทน วัฒนธรรมการมีเอกภาพ
 OCu3 แทน วัฒนธรรมการรับตัวขององค์กร
 OCu4 แทน วัฒนธรรมการมุ่งเน้นที่พันธกิจ
 TL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 TL1 แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 TL2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ
 TL3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา
 TL4 แทน การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 ประชากร

การศึกษาครั้งนี้ หน่วยในการศึกษาวิจัย

(Unit of Analysis) เป็นระดับองค์การ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 หน่วยงาน

4.2 ตัวอย่าง

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้เครื่องมือเทคนิคทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Ding, Velicer และ Harlow (1995) โดยที่ Ding และคณะได้ทำการศึกษาและสรุปผลงานวิจัยที่มีการศึกษาเรื่องขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า งานวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้างส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 ตัวอย่าง และให้ผลการวิจัยที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 หน่วยงานในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรมและแต่ละกลุ่มประเภทขององค์การ แล้วจึง

เทียบสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัดเพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งกลุ่มในแต่ละจังหวัด

4.3 เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเลือกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามกลุ่มประเภทขององค์การ คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มบริบทวัฒนธรรมคือภาคใต้ตอนล่าง และภาคใต้ตอนบน กลุ่มละ 150 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 600 ตัวอย่าง หลังจากได้จำนวนของหน่วยงานในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรมและแต่ละประเภทขององค์การแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ตามจำนวนที่กำหนดตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มบริบทวัฒนธรรมและแต่ละประเภทขององค์การนั้น ๆ โดยตัวแทนในแต่ละองค์การนั้นผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดในแต่ละประเภทขององค์การนั้น ๆ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เป็นตัวแทนของแต่ละองค์การ ดังนั้นจะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทขององค์การ บริบทวัฒนธรรม	เทศบาล		องค์การบริหารส่วนตำบล		รวม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	
ภาคใต้ตอนบน					
กระบี่	13	11	48	19	30
ชุมพร	27	23	51	20	43
นครศรีธรรมราช	54	47	130	50	98
พังงา	15	13	36	14	27
ภูเก็ต	12	10	6	2	12
ระนอง	12	11	18	7	17
สุราษฎร์ธานี	40	35	97	38	73
รวม	173	150	386	150	300
ภาคใต้ตอนล่าง					
ตรัง	22	19	77	26	45
นราธิวาส	16	14	72	24	38
ปัตตานี	17	15	96	33	48
พัทลุง	48	41	25	8	49
ยะลา	16	14	47	16	30
สตูล	7	6	34	12	18
สงขลา	48	41	92	31	72
รวม	174	150	443	150	300
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น		300		300	600

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยทำการสร้างข้อคำถามตาม

นิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยและผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.986 และเมื่อพิจารณาแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.857 ถึง 0.983 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นในระดับดีและดีมาก (Kline, 2011) ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอ

4.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นักวิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง และส่งกลับคืนมาให้ให้นักวิจัยโดยผ่านทางไปรษณีย์แบบปกติ (Ordinary Mails)

4.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Model (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด

5. ผลการวิจัย และอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่กลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับแก้แบบจำลองโครงสร้างโดยปรับคู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่มีนัยสำคัญจนแบบจำลองโครงสร้างมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างหลังการปรับแก้พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ [ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.847 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.080 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.930 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.047 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังการปรับแก้

ค่าดัชนี	เกณฑ์	การวัดองค์ประกอบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 5.00	4.874	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.080	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.930	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.05	0.047	ผ่านเกณฑ์

เมื่อพิจารณาความตรงของตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีนัยสำคัญทั้งหมด ส่วนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergence Validity) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นส่วนประกอบ (Composite Reliability: CR) และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) พบว่า ค่า CR อยู่ระหว่าง 0.68-0.92 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.43-0.80 ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีค่า AVE > 0.50 และมีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น คือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่า 0.43 แต่ไม่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จากการประเมินโมเดลการวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ

ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล	ตัวแปรผล			
		สุขภาพองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ	ความยุติธรรมในองค์การ	วัฒนธรรมองค์การ
ความผูกพันต่อองค์การ	DE	.090	-	-	-
	IE	-	-	-	-
	TE	.090	-	-	-
ความยุติธรรมในองค์การ	DE	-.087	.639***	-	-
	IE	.063	-	-	-
	TE	-.024	.693***	-	-
วัฒนธรรมองค์การ	DE	.708***	-	-	-
	IE	-	-	-	-
	TE	.708***	-	-	-
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	DE	.254***	.120*	.870***	.860***
	IE	.597***	.532	-	-
	TE	.851***	.652	.870	.860***
R ²		.86	.61	.76	.74

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ มากที่สุด คือตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.708 โดยไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอื่นเลย สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง การมีเอกภาพ การปรับตัวขององค์การ และการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ซึ่งหากองค์การสามารถรักษาระดับวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ไว้ได้ในระดับที่ค่อนข้างสูงแล้ว จะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะส่งผลต่อสุขภาพขององค์การที่ดี

รองลงมาคือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.254 และมีผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.597 โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หากองค์การมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะส่งผลให้องค์การมีสุขภาพองค์การที่ดี และยังเป็นตัวแปรที่สำคัญในการที่จะส่งผลให้ระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงอันจะส่งผลเชื่อมโยงต่อไปยังสุขภาพของ

องค์การที่ดียิ่งขึ้น และเป็นตัวแปรสำคัญในการที่จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และส่งผลให้เกิดความยุติธรรมในองค์การมากยิ่งขึ้นด้วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.090 และไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอื่นเลย สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การ และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ไม่ได้มีผลต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้แต่อย่างใด

และอีกหนึ่งตัวแปรที่ปรากฏว่าไม่มีผลเช่นเดียวกันคือ ตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.087 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ระดับความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ การมีความสัมพันธ์ต่อกัน และการติดต่อสื่อสาร จะอยู่ในระดับใดก็ตามจะไม่มีผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝง อธิบายการผันแปรของตัวชี้วัดหรือค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสุขภาพองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.86 หรือตัวแปร

ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์กรได้ร้อยละ 86 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.76 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์กรได้ร้อยละ 76 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.74 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์กรได้ร้อยละ 74 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.61 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

สำหรับการอภิปรายผลได้จำแนกออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้คือ

(1) ตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 เป็นตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้มากที่สุด แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กร ในการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ตลอดจนการมีเอกภาพในองค์กร อีกทั้งการปรับตัวขององค์กร และการมุ่งเน้นที่พันธกิจนั้น สามารถกล่าวได้ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้อย่างเข้มแข็งจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับ Schien (1999) ที่มีแนวความคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gholamabbas (2012) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญต่อสุขภาพองค์กร

(2) ตัวแปรที่มีผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 เป็นตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นลำดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการที่อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงปัจเจกบุคคล หรือกล่าวโดยรวมแล้ว หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้บริหารที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะทำให้สุขภาพองค์กรดีขึ้นเช่นเดียวกัน โดยสอดคล้องกับ Bass (1985) ที่ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับ อดิทันต์ บินสุข (2550) ที่พบว่าบทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและมีบทบาทสำคัญในการสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 6 นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นตัวแปรที่มีผลทางตรงแล้ว ยังมีผลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร แสดงว่า หากองค์กรมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะส่งผลให้ระดับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง การมีเอกภาพ การปรับตัวขององค์กร และการมุ่งเน้นที่พันธกิจ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง และจะส่งผลเชื่อมโยงต่อไปยังสุขภาพขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บำรุง สารีบุตร (2555) Eppard (2004) และ Bryant (2003)

นอกจากนั้นแล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 7 แสดงว่า หากองค์กรมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chien (2003) ผลการศึกษาพบว่า มีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างแบบภาวะผู้นำโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างแบบภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klinsontorn (2005) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นในทางบวกระหว่างมิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และความผูกพันต่อองค์กร

ตลอดทั้ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยุติธรรมในองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 8 แสดงว่า หากองค์กรมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะส่งผลให้เกิดความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ Bhal (2006) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ถูกนำไปใช้ในการอธิบายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (2006) ด้วยเหตุที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเคารพไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานได้มากกว่าที่

คาดคิด สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและค่านิยมของผู้ตามเพื่อให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานลดลงส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ชาคริต มานพ, 2550) นอกจากนี้งานวิจัยของ Nazim และคณะ (2014) และงานวิจัยของ Claudia (2008) ยังได้ยืนยันว่ารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารนั้นมีผลกระทบต่อโดยตรงต่อความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงต่อไปยังความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่สูงขึ้น

(3) ตัวแปรที่ไม่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 เป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ แสดงว่า แม้้องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นการที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Mowday และคณะ (1982) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในเชิงทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อมั่น ทัศนคติ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร ปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ สอดคล้องกับ Buchanan (1974) ที่ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกับองค์กร เป็นการแสดงออกซึ่งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรกับองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร เนื่องด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรภาครัฐซึ่งมีโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัด อันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่แล้ว อีกทั้งในงานวิจัยของ Yuceler และคณะ (2013) มีทั้งประเด็นที่สอดคล้องและขัดแย้งดังนี้ จากบทสรุปที่ Yuceler ได้พบว่า ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบันได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กรในการบริหารจัดการเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากร ในการสร้างสุขภาพองค์กรที่ดีจะต้องมีการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและควรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พึง

ประสงค์ของบุคลากร สุขภาพองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้บริหารควรทุ่มเทความพยายามในการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร เกิดความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ตลอดจนการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรในทิศทางบวกและยังสามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้อีกด้วย ในส่วนนี้มีความสอดคล้องตรงกัน หากการส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร นั้นก็คือความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์กรนั้นมีความขัดแย้งเพียงเล็กน้อย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้มีผลโดยตรงต่อสุขภาพองค์กรแม้จะมีอิทธิพลในทิศทางบวกแต่ไม่ได้มีนัยสำคัญ นั้นหมายความว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นตัวแปรที่สำคัญในการมีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้

ส่วนความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความยุติธรรมในองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร นั้นหมายความว่าความยุติธรรมในองค์กร อันประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ความยุติธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ต่อกัน และความยุติธรรมด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจสืบเนื่องมาจาก สิ่งเหล่านั้นไม่ได้เกิดผลกระทบแต่อย่างใดกับการปฏิบัติงานและก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากผลการศึกษาของ Freydon และ Zainab (2011) ที่ผลการศึกษากลับพบว่า ทุกมิติของความยุติธรรมในองค์กรส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพองค์กร ทำให้เห็นช่องว่างการวิจัยในเรื่องของความยุติธรรมในองค์กรว่า ในแต่ละบริบทขององค์กรในหน่วยงานภาครัฐนั้นความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน แต่ความยุติธรรมในองค์กรนั้น กลับพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 นั้นแสดงให้เห็นว่า ความยุติธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมจากองค์กร บุคลากรจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัย Ghafourian (2013) ที่ผลการศึกษาพบว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการมีผลกระทบมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อีกทั้งการศึกษา Rai (2013) พบว่า การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมทำให้้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและ

พฤติกรรมของบุคลากร การศึกษานี้สรุปได้ว่าความยุติธรรมขององค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ Malik และ Naeem (2011) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สุขภาพองค์กรได้รับอิทธิพลรวมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.851, 0.708, 0.090 และ -0.024 ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร เท่ากับ 0.090 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร เท่ากับ -0.087 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรเท่ากับ 0.063 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.693 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (3) วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร เท่ากับ 0.708 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร เท่ากับ 0.254 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กร เท่ากับ 0.597 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.120 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.532 มีอิทธิพลทางตรงต่อความยุติธรรมในองค์กร เท่ากับ 0.870 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.860 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

6.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการศึกษาที่สำคัญ โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการสร้างค่านิยมในการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างแท้จริง การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ตลอดจนการวางแผนงานในองค์กรนั้นควรอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ควรมีการนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

โดยอาศัยข้อเสนอจากประชาชนผู้มาใช้บริการ หรือข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตลอดจนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรตระหนักถึงพันธกิจที่มีความชัดเจน และควรจะต้องสร้างความเข้าใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในพันธกิจที่ตรงกัน และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรให้รับทราบและมีความเข้าใจตรงกันว่าต้องปฏิบัติสิ่งใดเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว อีกทั้งควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างไม่กดดันเกินไปนัก เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

6.2.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร โดยยึดจรรยาบรรณ กฎ กติกา หรือแนวทางปฏิบัติที่ได้ทำการตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน และควรมีการเชื่อมโยงเป้าหมายของฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกแก่การประสานงานและการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรสามารถงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารนั้นปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง ทั้งการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม รวมทั้งการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ นอกจากนี้ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร อาจด้วยการชื่นชมผลงานบุคลากรอย่างเปิดเผย การมีศิลปะในการให้กำลังใจ ตลอดจนความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้บริหารเอง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ เช่นเดียวกัน ควรมีวิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรในทุกระดับมีการวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากรตลอดทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงในความแตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ควรเป็นไปตามความเหมาะสมและความแตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละรายบุคคล และผู้บริหารควรจะให้คำแนะนำแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลในการก่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของบุคลากร

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาปริญญาเอกภายใต้โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2555

8. เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). **แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558)**. กรุงเทพฯ.
- ชาคริต มานพ. (2550). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2555). **ประชาคมอาเซียนกับการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.
- ชนศวร เจริญเมือง. (2550). **การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2552). **รายงานการวิจัยเรื่องรายงานผลการศึกษาคำแนะนำของการกระจายอำนาจในประเทศไทยและข้อเสนอ**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- บำรุง สาริบุตร. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญคลี ปลั่งศิริ. (2548). **วัฒนธรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.
- ปรีดี อธิพงษ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ:กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย**. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วรพจน์ เอี่ยมรักษา. (2557). **รายงานข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการของแผนพัฒนาที่ 11**. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.
- อัจฉรา เนียนหอม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาร้านอาหารศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)**. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิศักดิ์ ปิ่นสุข. (2550). **บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษา: บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรทัย กักผล. (2552). **คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: จริยสุนิหวงศ์การพิมพ์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2551). **ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). **Behavior in Organization**. (3rd ed.) New York: Allyn & Bacon.
- Bartky, J.A. (1956). **Administration as educational leadership**. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.

- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). **Transformational Leadership: A response to critiques**. San Diego, CA: Academic Press.
- Bhal, K.T. (2006). LMX-Citizenship Behavior Relationship: Justice as a Mediator. **Leadership & Organization Development Journal**, 27(2), 106-117.
- Boyne, G.A. (2002). Researching Public Management: The Role of Quantitative Method. In E. Ferlie, K. Mcloughlin, & S. Osborne (Eds.), **The New Public Management: Current and Future Prospects**, 150-175. London: Routledge.
- Bryant, S.E. (2003). The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating Sharing and Exploiting Organizational Knowledge. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 9(4), 1-13.
- Cameron, K.S. (2008). A process for Changing Organization Culture. In T.G. Cummings (Ed.), **Handbook of organization development**, 429-445. Los Angeles: SAGE.
- Cameron, K.S. & Ettington D.R. (1988). **The Conceptual Foundation of Organization Culture**. In J.C. Smart (ed.) **Higher Education: Handbook of Theory and Research**. New York: Agathon Press.
- Chien, M. (2003). **Leadership Style and Employees' Organization Commitment: An Exploration Study of Managers and Employees of Hsin-Zhu Science Park**. Unpublished Doctorate Dissertation, University of the Incamate Work, San Antonio Texas.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., et al. (2002). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. **Journal of Applied Psychology**. 86(3), 425-445.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Ding, L., W.F. Velicer, & L.L. Harlow. (1995). Effects of Estimation Methods, Number of Indicators per Factor, and Improper Solutions on Structural Equation Modeling fit Indices. **Structural Equation Modeling**, 2(2): 119-144.
- Mowday, R.T., Porter, L.M., & Steers, R.M. (1982). **Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. San Diego, CA: Academic.
- Edwards, C.B. (2009). **An Investigation of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Health**. Dissertation, Ph.D. Capella University of Minnesota at USA.
- Eppard, R.G. (2004). **Transformational and Transactional Leadership Styles as They Predict Constructive Culture and Defensive Culture**. Doctoral Dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Falls Church, VA.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). **Organizational Justice and Human Resource Management**. California: Sage.
- Freyedon, A. & Zainab, H. (2011). Survey Relationship Between Organizational Justice and the Organizational Health in Public Organizations in Iran. **Journal of Contemporary Research in Business**, 3(2). 484-497.
- Ghafourian, J. (2014). A Study on the effect of organization justice on organizational citizenship and organizational commitment. **Management Science Letters**, 4, 21-24.
- Gholambbas Shekari. (2012). Evaluation of the Impact of Organizational Culture on Organizational Health in Mashhad Customs. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. 4(4): 1002-1016.
- Hatch, M.J. & Cunliffe, A.L. (2010). **Organization theory: Modern, Symbolic, and postmodern Perspectives**. Tehran: Mehraban.

- Kilmann, R.H., Saxton, M.J., & Roy, S. (1989). **Gaining Control of the Corporate Culture: Five Key Issues in Understanding and Changing Culture.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2007). **Organization Behavior.** McGraw-Hill, Third Edition, New York.
- Kline, R.B. (2011). **Principle and Practice of Structural Equation Modelling.** (3rd ed.) New York: The Guilford Press.
- Klinsontorn, S. (2005). **The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances.** Unpublished Doctorate Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.
- Kulkarni, S.P. (2005). **Types of Organizational Culture.** Retrieved March 5, 2014, from [http:// www. Buzzle.com/articles/types-of-organizational-culture.html](http://www.Buzzle.com/articles/types-of-organizational-culture.html).
- 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.
- Liu, S.; Chen, G. & Liu, Q. (2006). Through the Lenses of Organizational Culture: a Comparison of State-Owned Enterprises and Joint Venture in China. **China Media Research.** 2(2): 15-24.
- Lund, B.D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. **Journal of business and industrial marketing,** 18(3), 219-236.
- Malik, M.E. & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. **Interdisciplinary Journal of Research in Business,** 1(9), 92-98.
- Masterson, S.S. (2001). A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions and Recognition to Fairness. **Journal of Applied Psychology,** 86(4), 594-604.
- Miles, M.B. (1973). **Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground in Educational Administration the Behavioral Science: A System Perspective.** Boston: Allyn and Bacon.
- Mohsen, F.F., Mohammad, H.M., Naghi, R.A. & Sayed saied, M. (2014). The Study of The Relationship of Organizational Health of the Schools and that of the Student's Academic Achievement. **Journal of Social and Behavioral Sciences,** 109: 628-633.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. **Journal of Applied Psychology,** 76, 845-855.
- Muchinsky, P.M. (2008). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Introduction To Industrial and Organizational Psychology.** Hypergraphic Press.
- Nazim Cogultay, et al. (2014). School Leadership and Organizational Justice: A Meta-Analysis with Turkey Representative Sample. **International Journal of Education,** 6(1), 49-60.
- Nguyen, T.V., & Napier, N.K. (2000). Work Attitudes in Vietnam. **Academy of Management Executive,** 14(4). 142-143.
- Pearce, J.L. & Gregersen, H.B. (1991). Task Interdependence and Extra Role Behavior: A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility. **Journal of Applied Psychology.** 76, 838-844.
- Rahimnia, F. & Alizadeh, M. (2009). Study of organizational culture from view of board of directors of Mashhad University. **Journal of psychology and treat studies of Mashhad University,** 10(1), 147-170.
- Rai, G.S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. **International Journal of Human Sciences,** 10(2), 260-284.
- Rotenberry, P.F. & Moberg, P.J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. **Management research news,** 30(3), 203-215.
- Schein, E.H. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense About Culture Change.** California: jossey-Bass.
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). **Organizational Behavior.** (9th ed.) New York: Wiley.

- Sparrow, P., & West, M. (2002). **Psychology and Organizational Effectiveness**. In I.T.
- Steers, R.M. (1972). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 45-46.
- Tesluk, Paul et al. (2002). Integrating the Linkages Between Organizational Culture And Individual Outcomes at Work. **Psychological Management of Individual Performance**. Sabine Sonnentag, ed. New York: John Wiley & Sons. 442-469.
- Wilson, G.M., DeJoy, M.D. Vandenberg, J.R., Richardson, A.H., & McGrath, L.A. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Health Work Organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, 565-588.
- Yuceler, A., Doganalp, B. & Kaya, D. (2013). The Relation Between Organizational Health and Organizational Commitment. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 4(10) 781-788.