

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์กรอิสระ : กรณีศึกษา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (A COMPARATIVE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE PERFORMANCE OF INDEPENDENT REGULATORY AGENCIES : A CASE STUDY OF THE OFFICE OF THE OMBUDSMAN AND THE OFFICE OF THE NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION IN THAILAND)

ภราวดี หอมแยม 4937629 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ศิริพร แยมนิล, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรศรีรัฐ, Ph.D., โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อศึกษา และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตั้งแต่เริ่มองค์การจนถึงปี 2549 และเพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานในองค์กรทั้ง 2 แห่ง วิธีการศึกษาใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ คือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การมุ่งการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การมุ่งบทบาท และวัฒนธรรมองค์การมุ่งอำนาจ นั้น สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินโดยภาพรวมมีการมุ่งเน้นลักษณะวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติโดยภาพรวมมีการมุ่งเน้นลักษณะวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว 2) ตัวแปรปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ปัจจัยขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และปัจจัยการจัดโครงสร้างขององค์การ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ปัจจัยขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยการจัดโครงสร้างขององค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ตามลำดับ 3) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจตามกฎหมายที่องค์กรต้องปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนในระดับความสำเร็จที่แตกต่างกัน 4) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยรวมมีความเชื่อมโยงต่อผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ / ผลการปฏิบัติงาน

A COMPARATIVE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE PERFORMANCE OF INDEPENDENT REGULATORY AGENCIES : A CASE STUDY OF THE OFFICE OF THE OMBUDSMAN AND THE OFFICE OF THE NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION IN THAILAND.

PARAVADEE HOMYAM 4937629 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORS : SIRIPORN YAMNILL, Ph.D., SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., CHOKCHAI SUTTAWET, Ph.D.

**ABSTRACT**

This research was to compare organizational culture and performance in the Office of the Ombudsman with that of the Office of the National Human Rights Commission. The study aimed to ascertain the relationship between organization factors and organizational culture through analysis of the performances of the Office of the Ombudsman and the Office of the National Human Rights Commission from the time of the establishment of the organizations to the year 2006, and to study the relationship between organizational culture and performance in both of the organizations. This research used both quantitative and qualitative methods.

The study showed that : (1) Using a four part typology of organizational culture, namely, achievement-oriented organizational culture, support-oriented organizational culture, role-oriented organizational culture, and power-oriented organizational culture, the overall organizational culture of the Office of the Ombudsman was ranged at the high level and the overall organizational culture of the Office of the National Human Rights Commission was ranged at the middle level. Through a comparison of the cultures of the Office of the Ombudsman and of the Office of the National Human Rights Commission, it was found that all 4 types of cultures are related to organization factors at different levels. (2) The organization factors that were related at a significant level to organizational culture in the Office of the Ombudsman were, in order, operational procedure, organizational goal, outside environment of the organization and organization structure. The organization factors that were related at a significant level to organizational culture at the Office of the National Human Rights Commission were operational procedure, organizational goal, organization structure, and outside environment of organization. (3) The performance and success levels of the Office of the Ombudsman in Thailand and Office of The National Human Rights Commission in Thailand were different. (4) Overall, there is a relationship between the culture and performance of both organizations.

**KEY WORDS:** ORGANIZATIONAL CULTURE / PERFORMANCE

299 pp.