

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนสถิติ

1.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

2. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝง

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ปกครองท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม

องค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ LEADERSHIP (LL) แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

IDEO แทนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
MOTI แทนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
INTE แทนด้านการกระตุ้นทางปัญญา
INDI แทนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ CULTURE (CO) แทน วัฒนธรรมองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

INVO แทน ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CONS แทน ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
ADAP แทน ด้านวัฒนธรรมปรับตัว
MISS แทน ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
GOOD GOV (GG) แทน ธรรมภิบาลวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้

6 ตัวแปร คือ

LAW แทน ด้านหลักนิติธรรม
MOR แทน ด้านหลักคุณธรรม
LUC แทน ด้านหลักความโปร่งใส
PART แทน ด้านหลักความมีส่วนร่วม
RESP แทน ด้านหลักความรับผิดชอบ
WORTH แทน ด้านหลักความคุ้มค่า
EFFECTIVE (EF) แทน ประสิทธิภาพขององค์การ วัดได้จากตัวแปร

สังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ

EPLA แทน ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ

ESER แทน ด้านคุณภาพการให้บริการ

EDO แทน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

EDEV แทน ด้านการพัฒนาองค์กร

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	สถิติทดสอบที
n	แทน	จำนวนข้อมูล
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีค่าความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่ารากที่สองของเศษเหลือที่ทำให้เป็นค่ามาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)

DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรรองคณบดี ปรกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 377 คน สอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ หน่วยต้นสังกัดในปัจจุบัน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	232	61.50
	1.2 หญิง	145	38.50
	รวม	377	100
2. อายุ	2.1 21 – 30 ปี	8	2.10
	2.2 31 – 40 ปี	30	8.00
	2.3 41 – 50	196	52.00
	2.4 51 ปีขึ้นไป	143	37.90
	รวม	377	100
3. สถานภาพ	3.1 โสด	62	16.41
	3.2 สมรส	242	64.20
	3.3 หม้าย	45	11.90
	3.4 หย่า	20	5.30
	3.5 แยกกันอยู่	8	2.19
	รวม	377	100

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	8.20
	4.2 ปริญญาตรี	175	46.40
	4.3 ปริญญาโท	155	41.11
	4.4 ปริญญาเอก	16	4.29
	รวม	377	100
5. รายได้	5.1 ต่ำกว่า 100,000.- บาทต่อปี	3	0.80
	5.2 100,001 – 200,000 บาทต่อปี	35	9.30
	5.3 200,001 – 300,000 บาทต่อปี	109	28.90
	5.4 มากกว่า 300,000 บาทต่อปี	230	61.00
	รวม	377	100
6. ประเภทหน่วยงาน	6.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด	92	24.40
	6.2 เทศบาล	190	50.40
	6.3 องค์การบริหารส่วนตำบล	95	25.20
	รวม	377	100
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	7.1 ฝ่ายของข้าราชการประจำ	203	53.80
	7.2 ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่น	101	26.80
	7.3 ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองท้องถิ่น	73	19.40
	รวม	377	100

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน จำแนกเป็นเพศชาย 232 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเป็นเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 อายุมากกว่า 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และที่เหลือจำนวน 8 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.10 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมาคือเป็นโสด จำนวน 62 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.40 เป็นหม้ายจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 หย่าร้างจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และแยกกันอยู่จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่จบในระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 จบระดับปริญญาโท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 8.20 คน ส่วนที่เหลืออีก 16 คนจบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.20 เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มีรายได้ต่อปีมากกว่า 300,000 บาทจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 มีรายได้ต่อปีระหว่าง 200,000 – 300,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 มีรายได้ต่อปีระหว่าง 100,000 – 200,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ส่วนที่เหลือมีรายได้ต่อปีน้อยกว่า 100,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 และเมื่อพิจารณาหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่สังกัดเทศบาล จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นฝ่ายของข้าราชการประจำ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และที่น้อยที่สุดคือฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองท้องถิ่นจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40

กล่าวโดยสรุปกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นผู้ชาย 232 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 สถานภาพการสมรส ใหญ่สมรส จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่จบในระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รายได้ พบว่า มีรายได้ต่อปีมากกว่า 300,000 บาท จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 หน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาล จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 และส่วนใหญ่เป็นฝ่ายของข้าราชการประจำจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และตรวจสอบค่าความเบ้ ค่าความโด่ง (Kurtosis) ด้วยคะแนนซี (Z-Score) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ดังในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนซี (Z-Score) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ความเบ้ (Skewness) และความโค้ง (Kurtosis) และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) สำหรับทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ก่อนแปลงคะแนน

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	SKEWNESS			KURTOSIS			Skewness and Kurtosis		ความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้			SKEW	Z-score	P-value	KUR	Z-score	P-value	Chi-square	P-value	
LL $\bar{X}=4.31$ S.D. =0.55	IDEO	4.27	0.67	-0.39	-2.31	0.021	0.38	0.48	0.63	5.55	0.06	มาก
	MOTI	4.31	0.59	-0.08	-0.99	0.32	0.10	-5.39	0.00	30.13	0.00	มาก
	INTE	4.18	0.55	0.20	-2.43	0.01	-0.84	-1.19	0.23	7.38	0.02	มาก
	INDI	4.27	0.62	-0.52	-2.24	0.02	0.54	-0.66	0.50	5.45	0.06	มาก
CO $\bar{X}=4.11$ S.D.= 0.65	INVO	4.18	0.62	-0.24	-3.87	0.00	-1.18	0.99	0.31	16.00	0.00	มาก
	CONS	4.23	0.65	0.17	-1.05	0.29	0.32	-5.70	0.00	33.65	0.00	มาก
	ADAP	3.16	0.60	0.14	-0.86	0.38	0.18	-1.70	0.08	3.64	0.16	ปานกลาง
	MISS	3.12	0.63	0.30	-1.77	0.07	-0.44	-0.79	0.42	3.77	0.15	ปานกลาง
GG $\bar{X}=3.72$ S.D. =0.66	LAW	3.95	0.84	-0.66	-1.16	0.24	0.37	-1.39	0.16	3.29	0.192	มาก
	MOR	3.84	0.95	-0.01	-0.22	0.82	-0.57	-1.96	0.05	3.89	0.142	มาก
	LUC	3.79	0.54	-0.21	-0.68	0.49	-0.20	-1.61	0.10	3.08	0.214	มาก
	PART	3.81	0.59	-0.15	-0.70	0.48	-0.11	-1.47	0.14	2.67	0.262	มาก
	RESP	3.64	0.71	-0.07	0.83	0.41	-0.63	-0.11	0.90	0.70	0.704	มาก
	WORTH	3.71	0.81	-0.12	0.62	0.54	-0.52	-1.48	0.13	2.60	0.272	มาก
EF $\bar{X}=3.90$ S.D. =0.60	EPLA	3.82	0.95	-0.33	-4.96	0.00	-0.70	1.76	0.08	27.76	0.00	มาก
	ESER	3.79	0.81	-0.20	-0.68	0.49	-0.84	-1.61	0.11	3.08	0.22	มาก
	EDO	3.91	0.92	0.06	-3.23	0.01	-0.33	-0.31	0.75	10.55	0.05	มาก
	EDEV	3.83	0.82	-0.01	-1.15	0.25	-0.44	-4.79	0.00	24.27	0.00	มาก

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนซี (Z-Score) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ความเบ้ (Skewness) และความโค้ง (Kurtosis) และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น (ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 135) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEADERSHIP) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.27 และ 4.18 ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) และ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 3.16 และ 3.12 ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล (GOOD GOV) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม (LAW) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ด้านหลักคุณธรรม (MOR) หลักความมีส่วนร่วม (PART) ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ (RESP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.81, 3.79, 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ

1.4 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลขององค์การ (EFFECTIVE) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (EDO) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์การ (EDEV) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) และด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

2. เมื่อพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า มีค่าที่ใกล้เคียงกัน แสดงว่า การกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก

3. เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) และค่าความโด่ง (KUR) พบว่า คะแนนของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนซึ่งสำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ บางส่วน ซึ่งยังไม่เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพราะอาจมีผลกระทบต่อกรวิเคราะห์ข้อมูลได้

Joreskog และ Sorbom (1993, p. 2) ได้เสนอข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) สำหรับโมเดลลิสเรล สรุปได้ 4 ลักษณะ คือ 1. ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน และ ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด

ในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) 3. ตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน (independence) แยกเป็น 4 ลักษณะ คือ ความคลาดเคลื่อน e กับ ตัวแปรแฝง E , ความคลาดเคลื่อน d กับตัวแปรแฝง K , ความคลาดเคลื่อน z กับ ตัวแปรแฝง E แต่ละคู่เป็นอิสระต่อกัน และความคลาดเคลื่อน e d z เป็นอิสระต่อกันและ 4 กรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด

จากข้อเสนอดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการแปลงข้อมูลที่ไม่เป็นโค้งปกติ ให้เป็นโค้งปกติด้วยวิธี (Normal Scores) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีการไลกลีฮูดสูงสุด (maximum likelihood) ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงไม่ปกติ จะมีผลกระทบต่อวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard errors) และ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) สำหรับทดสอบความกลมกลืนของโมเดลที่ไม่ถูกต้องการแปลงคะแนนตั้งต้นเป็นคะแนนโค้งปกติ เป็นวิธีการแก้ปัญหาการแจกแจงไม่เป็นปกติของตัวแปร ซึ่งจะช่วยลดค่าความเบ้และความโด่งของข้อมูลได้ แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับค่าตั้งต้นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คำนวณจากค่าคะแนนหลังจากการแปลงคะแนนจะมีค่าที่ใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณจากคะแนนตั้งต้น (Bollen, 1998, pp. 104–121)

ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนซี (Z-Score) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) สำหรับทดสอบสมมติฐาน การแจกแจงปกติ (Normal distribution) หลังแปลงคะแนน

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	SKEWNESS			KURTOSIS			Skewness and Kurtosis		ความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้			SKEW	Z-score	P-value	KUR	Z-score	P-value	Chi-square	P-value	
LL $\bar{X}=4.20$ S.D. =0.60	IDEO	4.27	0.67	-0.39	-2.31	0.037	0.39	0.44	0.73	5.55	0.08	มาก
	MOTI	4.31	0.59	-0.08	-0.99	0.32	0.10	-5.39	0.00	30.13	0.07	มาก
	INTE	4.18	0.55	0.20	-2.43	0.01	-0.84	-1.19	0.23	7.38	0.05	มาก
	INDI	4.27	0.62	-0.52	-2.24	0.02	0.54	-0.66	0.50	5.45	0.06	มาก
CU $\bar{X}=3.90$ S.D. =0.61	INVO	4.18	0.62	-0.24	-3.87	0.00	-1.18	0.99	0.31	16.00	0.00	มาก
	CONS	4.23	0.65	0.17	-1.05	0.29	0.32	-5.70	0.00	33.65	0.00	มาก
	ADAP	3.24	0.60	0.14	-0.86	0.38	0.18	-1.70	0.08	3.64	0.16	มาก
	MISS	3.34	0.63	0.30	-1.77	0.07	-0.44	-0.79	0.42	3.77	0.15	มาก
GG $\bar{X}=3.73$ S.D. =0.59	LAW	3.95	0.84	-0.66	-1.16	0.24	0.37	-1.39	0.16	3.29	0.192	มาก
	MOR	3.84	0.95	-0.43	-0.22	0.82	-0.58	-1.96	0.05	3.89	0.146	มาก
	LUC	3.79	0.54	-0.21	-0.68	0.49	-0.20	-1.64	0.10	3.08	0.217	มาก
	PART	3.81	0.59	-0.15	-0.70	0.48	-0.11	-1.47	0.14	2.67	0.262	มาก
	RESP	3.64	0.71	-0.07	0.83	0.41	-0.63	-0.11	0.90	0.70	0.704	มาก
	WORTH	3.71	0.81	-0.12	0.62	0.54	-0.52	-1.48	0.13	2.60	0.272	มาก
EF $\bar{X}=3.90$ S.D. =0.63	EPLA	3.82	0.95	-0.33	-4.96	0.00	-0.70	1.76	0.08	27.76	0.00	มาก
	ESER	3.79	0.81	-0.44	-0.68	0.49	-0.84	-1.61	0.11	3.08	0.22	มาก
	EDO	3.91	0.92	0.06	-3.23	0.01	-0.33	-0.31	0.75	10.55	0.05	มาก
	EDEV	3.83	0.82	-0.04	-1.15	0.25	-0.49	-4.69	0.00	24.27	0.11	มาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ภายหลังจากการแปลงคะแนนของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าคะแนนสำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับค่าไค-สแควร์เพียงบางส่วน แต่ก็มีบางส่วนที่ตัวแปรมีค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงต้นดั่งกล่าวแล้วข้างต้น จึงพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. เมื่อพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดล เป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัว ผลการวิเคราะห์ดังในตาราง 20

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 20 ค่าเมทริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เป็นรายคู่

ตัวแปร	INVO	CONS	ADAP	MISS	LAW	MOR	LUC	PART	RESP	WORTH	EPLA	ESER	DEO	EDEV	IDEO	MOTI	INTE	INDI
INVO																		
CONS	.771**																	
ADAP	.330**	.207**																
MISS	.538**	.483**	.212**															
LAW	.291**	.263**	.232**	.339**														
MOR	.271**	.278**	.397**	.305**	.186**													
LUC	.494**	.258**	.242**	.328**	.202**	.442**												
PART	.205**	.348**	.347**	.314**	.255**	.563**	.249**											
RESP	.246**	.284**	.304**	.323**	.303**	.326**	.316**	.275**										
WORTH	.270**	.242**	.443**	.330**	.494**	.254**	.398**	.204**	.509**									
EPLA	.411**	.234**	.319**	.343**	.276**	.376**	.383**	.317**	.682**	.464**								
ESER	.356**	.260**	.310**	.354**	.436**	.327**	.220**	.255**	.490**	.403**	.419**							
EDO	.200**	.312**	.477**	.145**	.304**	.263**	.357**	.333**	.445**	.287**	.408**	.266**						
EDEV	.341**	.419**	.101**	.500**	.254**	.281**	.263**	.406**	.239**	.323**	.361**	.205**	.511**					
IDEO	.440**	.295**	.786**	.280**	.369**	.286**	.385**	.230**	.242**	.352**	.284**	.242**	.657**	.661**				
MOTI	.350**	.251**	.820**	.282**	.353**	.614**	.350**	.496**	.645**	.213**	.393**	.372**	.809**	.271**	.400**			
INTE	.407**	.293**	.586**	.232**	.218**	.338**	.270**	.225**	.245**	.207**	.377**	.354**	.230**	.447**	.359**	.197**		
INDI	.319**	.258**	.560**	.220**	.301**	.338**	.427**	.367**	.364**	.213**	.210**	.207**	.208**	.210**	.631**	.385**	.818**	

** P-value < .01 , *P-value < .05

จากตาราง 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทุกคู่มีค่าเป็นบวก โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.091 ถึง 0.879

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) กับด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) มีค่าเท่ากับ 0.818 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกันตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) กับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) มีค่าเท่ากับ 0.197

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) กับด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) มีค่าเท่ากับ 0.771 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) กับด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) มีค่าเท่ากับ 0.207

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านธรรมาภิบาล พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ด้านหลักคุณธรรม (MOR) กับด้านหลักความร่วมมือ (PART) มีค่าเท่ากับ 0.563 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ด้านหลักนิติธรรม (LAW) กับด้านหลักคุณธรรม (MOR) มีค่าเท่ากับ 0.186

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) กับด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) มีค่าเท่ากับ 0.419 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) กับด้านการพัฒนาองค์กร (EDEV) มีค่าเท่ากับ 0.205

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์กันกับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มอื่น ๆ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) กับด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) มีค่าเท่ากับ 0.820 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) กับด้านหลักความรับผิดชอบ (RESP) มีค่าเท่ากับ 0.145

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยินยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนของการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ดังนั้น จึงไม่ต้องตรวจสอบความเป็นอิสระ (independence) ระหว่างตัวแปร กับความคลาดเคลื่อน และการวิจัยครั้งนี้ก็ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง ซึ่งการวัดตัวแปรไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลืออม (time lag) ระหว่างการวัด จึงไม่ต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเช่นกัน

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะว่าการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยัน มีจุดเด่นเหนือกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถวิเคราะห์โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่นในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความคลาดเคลื่อนและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้และเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับการวิจัยที่มีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีหรือโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้มาว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนมากน้อยเพียงใดและผลการวิเคราะห์สามารถแปลความหมายได้ง่ายนอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะไปค่าประมารพารามิเตอร์ และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่า (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณี กุลภิญโญภาณุวัฒน์, 2552, หน้า 114)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรแฝง จำนวน 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกในงานวิจัยนี้มี 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1.1 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางและภาพประกอบ ดังนี้

ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1) โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและ 2) โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในโดยการวัดโมเดลทั้ง 2 โมเดลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง

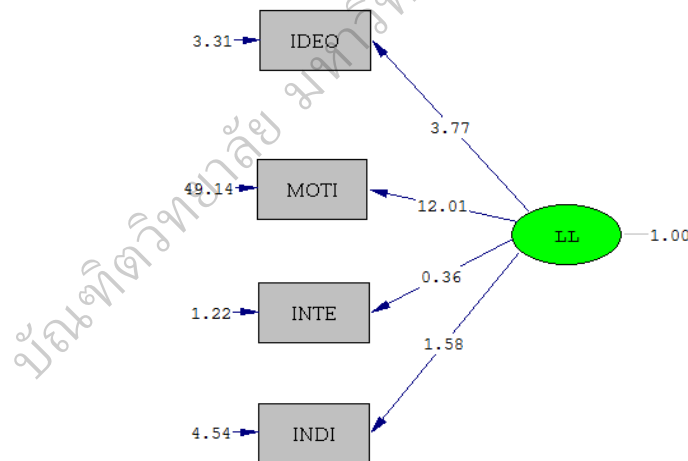
จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งมี 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้วยข้อมูล
เชิงประจักษ์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผล
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL)			R ²
	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	
1. IDEO	3.37	3.31	5.33**	0.41
2. MOTI	12.02	49.14	6.83**	0.40
3. INTE	0.36	1.22	3.81**	0.07
4. INDI	1.58	4.45	7.40**	0.60

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 741.53, df = 129, P-value = 0.00, RMSEA = 0.112,
GFI = 0.99, AGFI = 0.96 Largest Standardized Residual = 0.35

*p < .05 , **p < .01

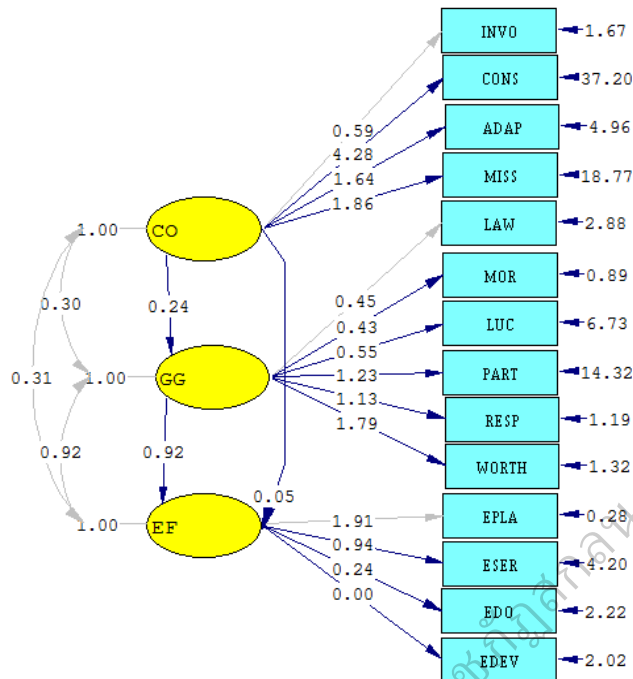


ภาพประกอบ 12 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรด้าน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 21 และภาพประกอบ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 741.53, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานมีค่า RMSEA = 0.112 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าสูงมาก และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรดัชนีพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรดัชนีทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีเป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นองค์ประกอบของตัวแปรอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่วัดได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน

โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) ด้านธรรมาภิบาล (GG) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (LAW) ด้านหลักคุณธรรม (MOR) ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความร่วมมือส่วนร่วม (PART) ด้านหลักความรับผิดชอบ (RESP) และด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และด้านประสิทธิผลขององค์การ (EF) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) และด้านการพัฒนาองค์การ (EDEV) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 22 และภาพประกอบ 13 ดังนี้



Chi-Square=741.53, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.112

ภาพประกอบ 14 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลของตัวแปรแฝงภายในด้านวัฒนธรรมองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติและประสิทธิผลองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติ และประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 741.53 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานมีค่า RMSEA = 0.112 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าสูงมาก และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัว พบว่า ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์กร (CU) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดีพิจารณาได้จากค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวแปรโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 2.17 รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) และ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.90, 1.80 และ 1.14 ตามลำดับ 2) ตัวแปรแฝงด้านธรรมาภิบาล (GG) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีคุณสมบัติ วัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดีพิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปรโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.57 รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ ด้านหลักความรับผิดชอบ (RESP) ด้านหลักคุณธรรม (MOR) ด้านหลักนิติธรรม (LAW) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (PART) และด้านหลักความโปร่งใส (LUC) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.34, 0.61, 0.50, 0.48 และ 0.35 ตามลำดับ และ 3) ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลขององค์การ พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.91 รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (EDO) และ ด้านการพัฒนาองค์การ (EDEV) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85, 0.21 และ -0.02 ตามลำดับ

ตาราง 22 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ
 ธรรมมาภิบาล และประสิทธิผลองค์การ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงภายใน			R ²
	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	
1. INVO	0.59	1.67	3.12**	0.30
2. CONS	4.28	37.20	3.40**	0.14
3. ADAP	1.64	4.96	3.55**	0.36
4. MISS	1.86	18.77	3.63**	0.16
1. LAW	0.45	2.88	3.11**	0.04
2. MOR	0.43	0.89	3.13**	0.12
3. LUC	0.55	6.73	1.32**	0.01
4. PART	1.23	14.32	3.72**	0.05
5. RESP	1.13	1.19	0.93**	0.69
6. WORTH	1.79	1.32	0.92**	0.34
1. EPLA	1.91	0.28	0.95	0.16
2. ESER	0.94	4.20	5.86	0.09
3. EDO	0.24	2.22	3.15	0.013
4. EDEV	0.00	2.02	0.67	0.01

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 741.53, df = 129, P-value = 0.00,
 RMSEA = 0.112, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 Largest Standardized Residual = 0.35

*p < .05 , **p < .01

ภาพประกอบ 14 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรวัฒนธรรม
 องค์การ ธรรมมาภิบาล และประสิทธิผลองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

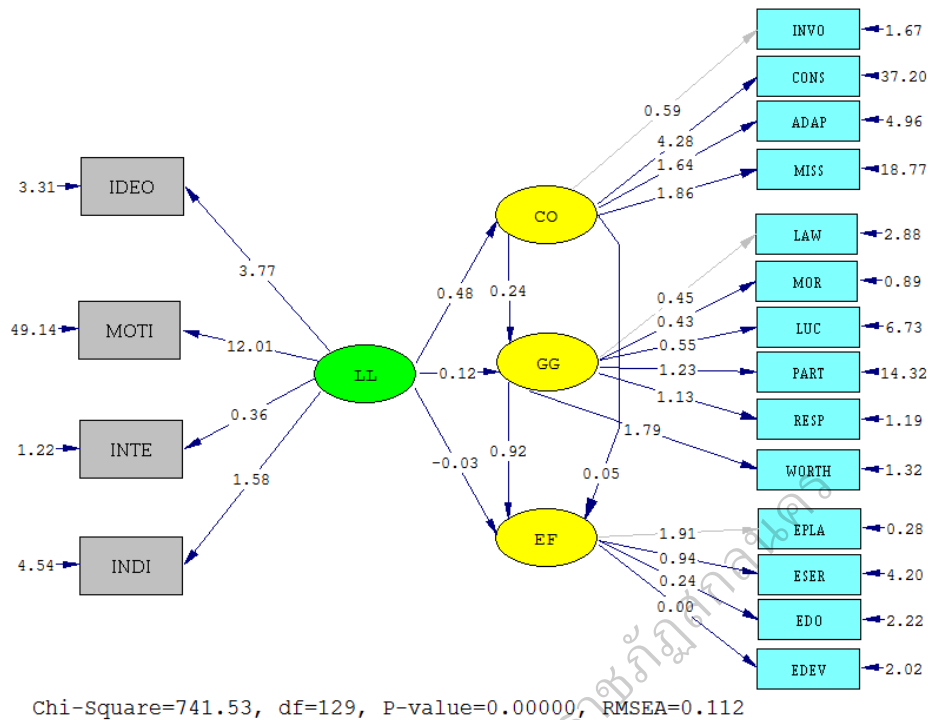
โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
องค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่นำมา
วิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัว แยกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปร
แฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) ได้แก่
ด้านปัจเจกบุคคล (INDI) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ด้านอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ (IDEO) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) 2) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน
3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
(MISS) และด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) (2) ตัวแปรแฝงด้านธรรมาภิบาล (GG) วัดได้
จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านหลักนิติธรรม (LAW) ด้านหลักคุณธรรม (MOR) ด้านหลักความ
โปร่งใส (LUC) หลักความมีส่วนร่วม (PART) ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และ ด้านหลัก
ความรับผิดชอบ (RESP) และ (3) ตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การ (EF) ซึ่งวัดได้จากตัว
แปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) ด้านการพัฒนา
องค์การ (EDEV) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) และด้านคุณภาพการ
ให้บริการ (ESER) และตั้งตาราง 23 และภาพประกอบ 14 ดังนี้

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและผลก่อนปรับโมเดล
อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ
			ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(LL)
ด้านวัฒนธรรมองค์กร(CO)	0.09	DE	0.48(0.11)5.72**
		IE	-
		TE	0.48(0.11)5.72**
ด้านธรรมาภิบาล (GG)	0.02	DE	0.12(0.16)1.71
		IE	0.92(0.07)1.95
		TE	0.104(0.07)2.85**
ด้านประสิทธิผลขององค์กร (EF)	0.23	DE	-0.03(0.02)0.12
		IE	0.92(0.07)2.92
		TE	0.92(0.06)3.36**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 741.53,df = 129,P-value=0.000, RMSEA = 0.112,GFI=0.82,AGFI=0.76Largest Standardized Residual=0.71

** หมายถึง p < .01, DE หมายถึง อิทธิทางตรง IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
TE หมายถึง อิทธิพลรวม



ภาพประกอบ 15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนปรับโมเดลอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 23 และภาพประกอบ 15 พบว่า ค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 741.53, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.0000 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA=0.112 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.83 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.76 และค่า LSD=0.71 โดยเทียบกับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลปรากฏว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ว่า ค่าไค-สแควร์ จะลดลงหากผ่อนคลายให้ ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ และได้อาศัยความรู้ในเชิงทฤษฎี ประกอบในการปรับโมเดลตามขั้นตอนคำสั่งของการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ เพื่อให้ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไปเนื่องจากงานวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการทดสอบเพื่อ พัฒนาโมเดล (Model generating) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์

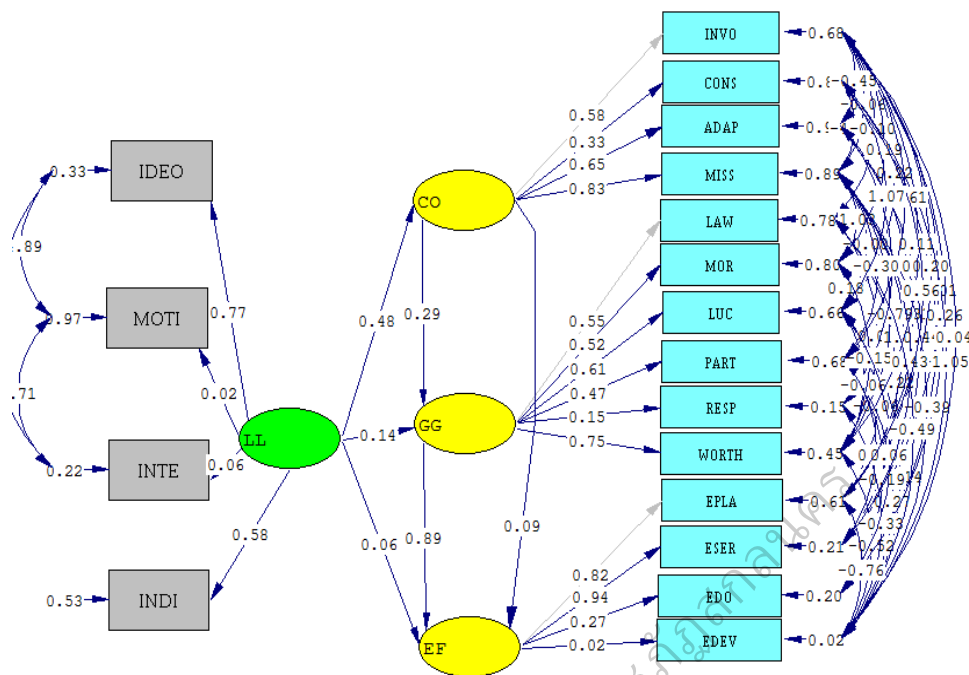
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าพบว่าโมเดลเริ่มต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อาจมีการปรับปรุงโมเดลการทดสอบใหม่ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีพัฒนาโมเดลมากกว่าที่จะเป็นการทดสอบโมเดลเพียงอย่างเดียว และยังสามารถตีความพารามิเตอร์ในโมเดลได้อย่างมีความหมายด้วย (มัทธนา อินทุสมิต, 2547, หน้า 109) เมื่อดำเนินการปรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นจนเห็นว่าการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นที่ยอมรับแล้ว โดยการพิจารณาความสอดคล้องและความกลมกลืนตามหลักการตรวจสอบโมเดล ซึ่งสามารถนำเสนอโมเดลองค์ประกอบในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังตาราง 24 และภาพประกอบ 16 ดังนี้

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและผลหลังปรับโมเดล

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ
			ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(LL)
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO)	0.09	DE	0.48(0.14)7.78**
		IE	-
		TE	0.48(0.14)7.78**
ด้านธรรมาภิบาล (GG)	0.02	DE	0.14(0.16)1.71
		IE	0.89(0.05)1.41**
		TE	1.03(0.09)2.69**
ด้านประสิทธิผลของ องค์การ (EF)	0.23	DE	0.06(0.01)0.12
		IE	0.14(0.08)3.33**
		TE	0.20(0.07)3.98**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 004.72, df = 029, P-value = 0.99, RMSEA = 0.013, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 Largest Standardized Residual = 0.35

** หมายถึง p < .01, DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึง อิทธิพลรวม



Chi-Square=004.72, df=029, P-value=0.99000, RMSEA=0.013

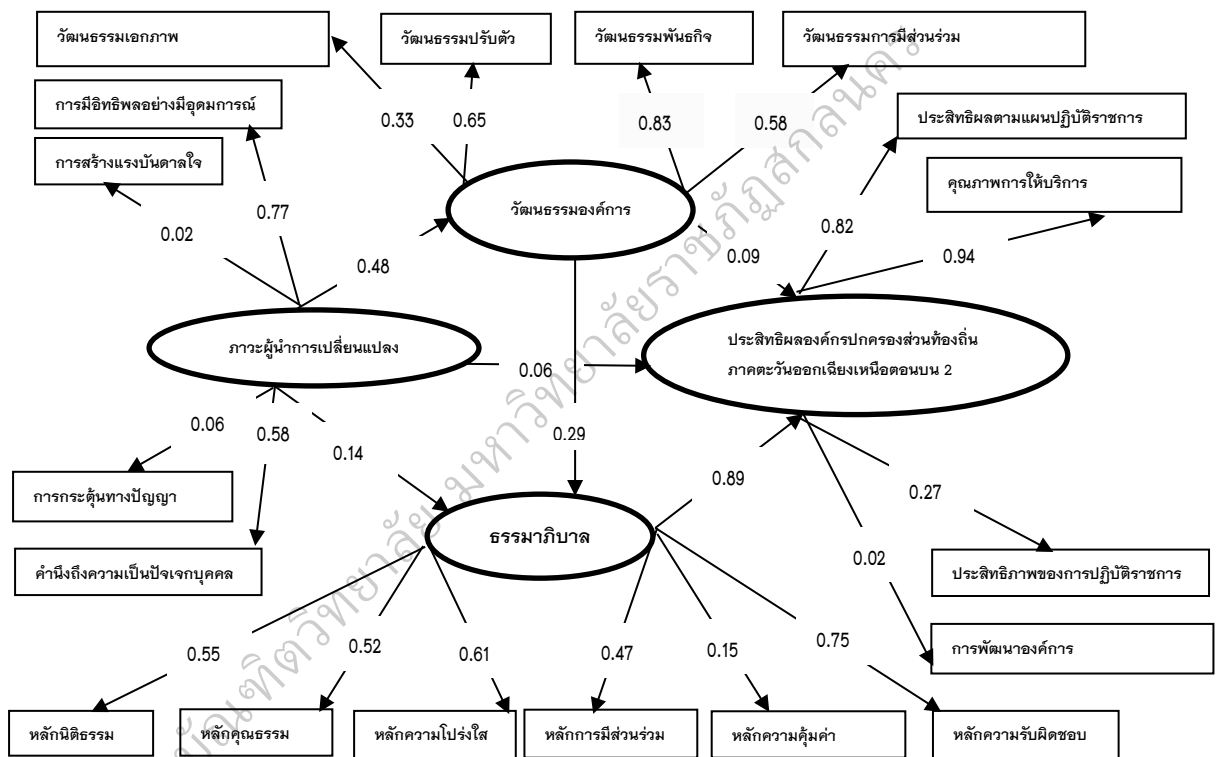
ภาพประกอบ 16 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างหลังปรับโมเดลอิทธิพลของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง และธรรมชาติของต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 24 และภาพประกอบ 16 ภายหลังจากผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลตาม
ขั้นตอนคำสั่งของการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว โดยดำเนินการจากข้อเสนอแนะด้วย
ค่าสถิติเป็นลำดับ ร่วมกับการคำนึงถึงความเป็นไปได้ของโมเดลหลักของประสิทธิผลของ
องค์กรตามทฤษฎีรองรับเส้นทางอิทธิพลจากที่บทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
พบว่า ได้รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์สุดท้ายที่มีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ คือค่า
ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 004.72, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 029 และมีค่าความ
น่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
(RMSEA)=0.013 ค่าวิกฤตตัวอย่าง (CN)=672.09 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
(GFI)=0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)=0.96 เมื่อพิจารณา
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 0.83
ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 (สุภมาส อังคุชิตติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล
บุญญานันท์, 2552, หน้า 22) จึงถือได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ทางตรง (Direct effect)

ทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total effect) ของอิทธิพลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไว้ดังโมเดลภาพ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากภาพประกอบ 17 โมเดลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (LL) ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

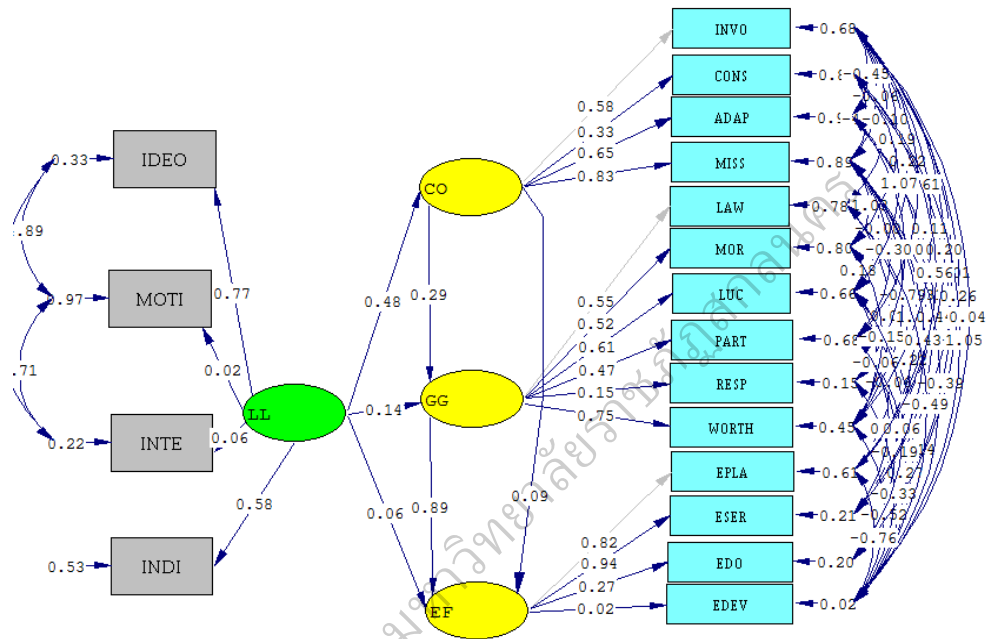
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI)
 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI)
 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ
 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) ด้านวัฒนธรรมปรับตัว
 (ADAP) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) ตัวแปรด้านธรรมาภิบาล (GG) ประกอบด้วย
 ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ด้านหลักนิติธรรม (LAW) ด้านหลักคุณธรรม (MOR)
 ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความร่วมมือ (PART) ด้านหลักความรับผิดชอบ
 (RESP) และด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การ (EF)
 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA)
 ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) และ
 ด้านการพัฒนางานองค์การ (EDEV) ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้อง
 ความกลมกลืนความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 25

ตาราง 25 โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพล

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics)	004.72	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับยอมรับสมมติฐานว่าโมเดล ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI)	0.99	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า P-value ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	0.99	มากกว่าค่านัยสำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	0.96	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่ารากที่สองของเศษเหลือที่ทำให้เป็นค่ามาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : RMR)	0.00	มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์(ต่ำกว่า 0.05)
ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit index : CFI)	1.00	มีค่าเท่ากับ 1 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	0.013	ค่าอยู่ระหว่าง 0-0.05 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เข้าใกล้ 0 แต่ไม่เกิน 0.20)

จากตาราง 25 พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 004.72, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 029 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA)=0.013 ค่าวิกฤตตัวอย่าง (CN)=672.09 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)=0.99 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit index : CFI)=1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.96 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 0.83 ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 (สุภมาส อังคุชิตติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2552, หน้า 22) จึงถือได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ทางตรง(Direct effect) ทางอ้อม (Indirect effect) อิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไร่ดัง ภาพประกอบ ต่อไปนี้



Chi-Square=004.72, df=029, P-value=0.99000, RMSEA=0.013

ภาพประกอบ 18 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ภาพประกอบ 18 สามารถอธิบายอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและ ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังตาราง นี้

ตาราง 26 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาล และประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น								
			ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL)			วัฒนธรรมองค์การ (CO)			ธรรมาภิบาล (GG)		
			B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	33.05% 0.986	DE	0.06	0.12	0.45	0.09	0.22	2.34**	0.89	0.11	2.23**
		IE	0.62	0.11	2.25**	0.29	0.18	2.25**	-	-	-
		TE	0.68	0.09	1.55**	0.38	0.13	2.70**	0.89	0.11	2.23**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า

1. อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 2 ตัว ได้แก่

2.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.062) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การและด้านธรรมาภิบาล

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.029) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านธรรมาภิบาล

3. อิทธิพลรวม (Total effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่

3.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.068) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.038) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3.3 ด้านธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ (Beta =0.089) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 27 ข้อคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาล และประสิทธิผลองค์กร

แนวทางการพัฒนา		ความถี่
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุ้นทางปัญญา		
1.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	12
2.	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	12
3.	การส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	12
4.	ความภาคภูมิใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	12
วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมปรับตัวและด้านวัฒนธรรมพันธกิจ		
1.	การปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกควรเป็นอย่างไร	12
2.	การพัฒนาสามารถโดยรวมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการควรเป็นอย่างไร	12
3.	พันธกิจที่ชัดเจนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	12
4.	การทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความมุ่งมั่นในการทำงานควรเป็นอย่างไร	12

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา		ความถี่
ธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าควรเป็นอย่างไร		
1.	ส่งเสริมสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบควรเป็นอย่างไร	12
2.	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรเป็นอย่างไร	12
3.	การพัฒนาการปฏิบัติงานของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วควรเป็นอย่างไร	12
ประสิทธิผลองค์การด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์การ		
1.	การทำให้ผลการปฏิบัติราชการของท้องถิ่นเป็นไปตามแผนงานควรเป็นอย่างไร	12
2.	การทำให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงบประมาณที่วางแผนควรเป็นอย่างไร	12
3.	มีการปฏิบัติงานโดยเน้นประโยชน์สูงสุดของประชาชนควรเป็นอย่างไร	12
4.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาคุณภาพการให้บริการควรเป็นอย่างไร	12
5.	การวางแผนการพัฒนาคูคณากรในยุคนี้ปัจจุบันควรเป็นอย่างไร	12
6.	การจัดสรรอัตรากำลังของพนักงานท้องถิ่นให้คุ้มค่าควรเป็นอย่างไร	12
7.	การมอบอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานควรเป็นอย่างไร	12

5.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แต่ละประเด็นดังตาราง ดังนี้

ตาราง 28 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรายประเด็นภาพรวมกลุ่มที่ 1 ระดับประเทศและกลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นคำถาม (leadership)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	การมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วสื่อสารด้วยความคิดที่สร้างสรรค์พัฒนาท้องถิ่น	การมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วสื่อสารด้วยความคิดที่สร้างสรรค์เน้นการแก้ไขปัญหาจากภาคประชาชน
ประเด็นนี้พบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วสื่อสารด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วสื่อสารด้วยความคิดที่สร้างสรรค์		
ประเด็นที่ 2 ประเด็นการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	เป็นการสื่อสารถ่ายทอดเจตนารมณ์โครงการมีส่วนร่วมบุคลากรซึ่งมีเจตนารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
ประเด็นนี้พบว่า เป็นการสื่อสารถ่ายทอดเจตนารมณ์โครงการมีส่วนร่วมบุคลากรซึ่งมีเจตนารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น		
ประเด็นที่ 3 ประเด็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร	นวัตกรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีเอกลักษณ์และเกิดความสามัคคี	ปลูกจิตสำนึกทีมงานเชิงสร้างสรรค์ความรับผิดชอบในหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประเด็นนี้พบว่า นวัตกรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีเอกลักษณ์และเกิดความสามัคคีและปลูกจิตสำนึกทีมงานเชิงสร้างสรรค์ความรับผิดชอบในหน้าที่		

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม (Leadership)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 4 ประเด็นความภาคภูมิใจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร	ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานแบบมีศักดิ์ศรีด้วย จิตสำนึกเพื่อบริการสาธารณะ	มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ท้องถิ่น
ประเด็นนี้พบว่า ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานแบบมีศักดิ์ศรีด้วยจิตสำนึกเพื่อบริการสาธารณะและมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ท้องถิ่น		
ด้านวัฒนธรรมองค์การ		
ประเด็นคำถามด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organisational culture)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 1 การปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมภายนอก ควรเป็นอย่างไร	คิดปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับการทำงานให้รวดเร็วทัน เหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	มีแผนกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหา
ประเด็นนี้พบว่า คิดปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับการทำงานให้รวดเร็วทันเหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีแผน กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหา		
ประเด็นที่ 2 การพัฒนาสามารถโดยรวมเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการควรเป็น อย่างไร	ความพยายามสร้างความเป็นเลิศในการบริการด้วย จิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และเป็นแบบอย่างที่ดี	สร้างจิตสาธารณะ ทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้รับบริหาร พึงพอใจและเป็นแบบอย่างที่ดี
ประเด็นนี้พบว่า ความพยายามสร้างความเป็นเลิศในการบริการด้วยจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างจิตสาธารณะ ทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้รับบริหารพึงพอใจและเป็นแบบอย่างที่ดี		

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม (leadership)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นคำถามด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organisational culture)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 3 พันธกิจที่ชัดเจนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ภาพรวมยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	ยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
ประเด็นนี้พบว่า ภาพรวมยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นในการทำงาน		
ประเด็นที่ 4 การทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความมุ่งมั่นในการทำงานควรเป็นอย่างไร	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ยึดมั่นหรือคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพโดยสร้างสรรค์	งานทำงานแบบมีส่วนร่วม ปลุกจิตสำนึก มีความรับผิดชอบในหน้าที่
ประเด็นนี้พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ยึดมั่นหรือคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพโดยสร้างสรรค์และงานทำงานแบบมีส่วนร่วม ปลุกจิตสำนึก มีความรับผิดชอบในหน้าที่		
ประเด็นคำถามด้านธรรมาภิบาล (Good governance)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็น 1 ส่งเสริมสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบควรเป็นอย่างไร	การกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยจิตสำนึกที่รับผิดชอบที่สมดุลอย่างมีเหตุผลภายในขอบเขตกฎหมาย	มีจิตสาธารณะเพื่อบริการประชาชนท้องถิ่น
ประเด็นนี้พบว่า การกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยจิตสำนึกที่รับผิดชอบที่สมดุลอย่างมีเหตุผลภายในขอบเขตกฎหมายและมีจิตสาธารณะเพื่อบริการประชาชน		
ประเด็น 2 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรเป็นอย่างไร	การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมารในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกัน	ติดตามตรวจสอบในการใช้ทรัพยากรใช้เทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง
ประเด็นนี้พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมารในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกันและติดตามตรวจสอบในการใช้ทรัพยากรใช้เทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง		

ตาราง 28 (ต่อ)

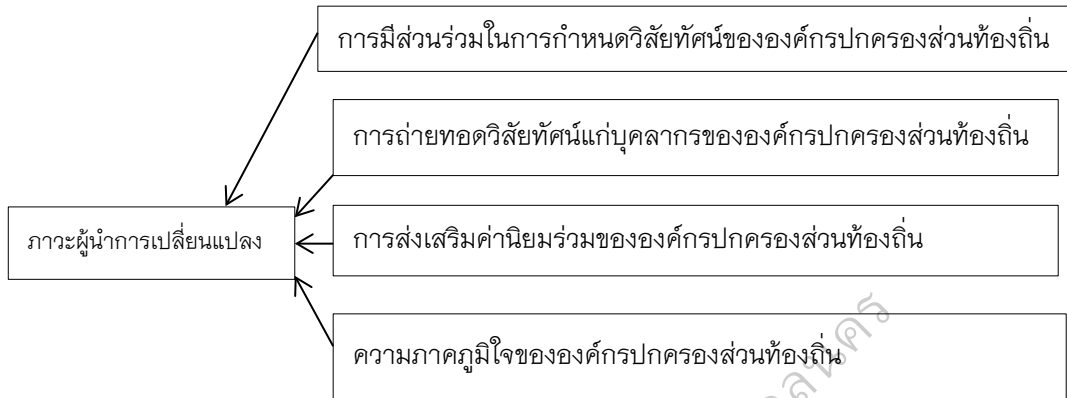
ประเด็นคำถาม (leadership)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 3 การพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ควรเป็นอย่างไร	พัฒนาศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอน การปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการ สื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า	ยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
ประเด็นนี้พบว่า พัฒนาศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่าง คุ้มค่าและยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน		
ประเด็นคำถามประสิทธิผลองค์กร (Organizational effectiveness)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 1 การทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ ท้องถิ่นเป็นไปตามแผนงาน ควรเป็นอย่างไร	ปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหาร จัดการแบบมุ่งผลลัพธ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตและผลลัพธ์	ประเมินโดยยึดหลักเป้าหมายวัตถุประสงค์และ กระบวนการตามแผน
ประเด็นนี้พบว่า ปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหารจัดการแบบมุ่งผลลัพธ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตและผลลัพธ์และประเมินโดยยึดหลักเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกระบวนการตามแผน		
ประเด็นที่ 2 การทำให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ งบประมาณที่วางแผน ควรเป็นอย่างไร	ใช้งบประมาณที่คุ้มค่ากับเป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิด สร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ	เน้นการบริการประชาชนอย่างคุ้มค่าตามงบประมาณ ของแผนงาน
ประเด็นนี้พบว่า ใช้งบประมาณที่คุ้มค่ากับเป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นการบริการประชาชนอย่างคุ้มค่าตามงบประมาณของแผนงาน		
ประเด็นที่ 3 การปฏิบัติงานโดยเน้นประโยชน์สูงสุด ของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร	เป็นการทำงานเพื่อสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาของ ความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมหรือสาธารณะ	ประโยชน์สุขของประชาชนอยู่ดีกินดี
ประเด็นนี้พบว่า เป็นการทำงานเพื่อสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาของความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมหรือสาธารณะและประโยชน์สุขของประชาชนอยู่ดีกินดี		

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม (leadership)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 1 (Professional)	สรุปประเด็นที่สำคัญกลุ่มที่ 2 (Local Administrative)
ประเด็นที่ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ควรเป็นอย่างไร	การพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมตามอำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดความประทับใจและพึงพอใจ	การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานด้วยความเป็นธรรมในการให้บริการและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
ประเด็นนี้พบว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมตามอำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดความประทับใจและพึงพอใจและการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานด้วยความเป็นธรรมในการให้บริการและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า		
ประเด็นที่ 5 การวางแผนการพัฒนาบุคลากรในยุคนี้อย่างไร	มีจิตสำนึก คุณธรรมและความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานแบบองค์รวมที่มีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรม	มุ่งมั่นทำงานแบบจิตสาธารณะมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถประสิทธิภาพในการทำงาน
ประเด็นนี้พบว่าการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีจิตสำนึกคุณธรรมด้วยความเป็นธรรมในการให้บริการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน		
ประเด็นที่ 6 การจัดสรรอัตรากำลังของพนักงานท้องถิ่นให้คุ้มค่า ควรเป็นอย่างไร	การจัดการคนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน	จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
ประเด็นนี้พบว่า การจัดการคนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ		
ประเด็นที่ 7 การมอบอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร	การมอบอำนาจตัดสินใจแก่ผู้มีความรู้ความสามารถใช้ตำแหน่งที่เป็นธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ตามความรู้ความสามารถ
ประเด็นนี้พบว่า มอบอำนาจให้ตัดสินใจตามความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส		

สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

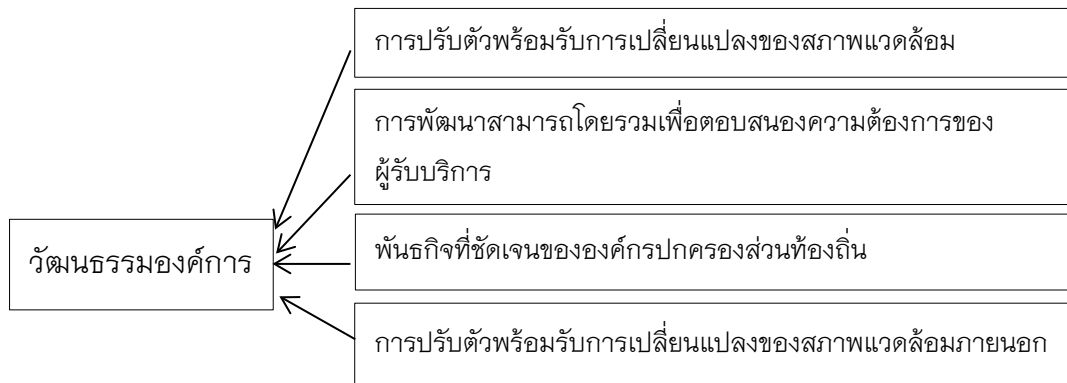
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ภาพประกอบ 19 ดังนี้



ภาพประกอบ 19 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(LL) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมี การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารด้วยความคิดสร้างสรรค์เป็นการสื่อสารถ่ายทอดเจตนารมณ์โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีเจตนารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นการสร้างจิตสำนึกร่วมเพื่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่เกิดความสัมพันธ์สู่ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมและการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างภูมิใจและมีศักดิ์ศรีด้วยจิตสำนึกเพื่อการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น

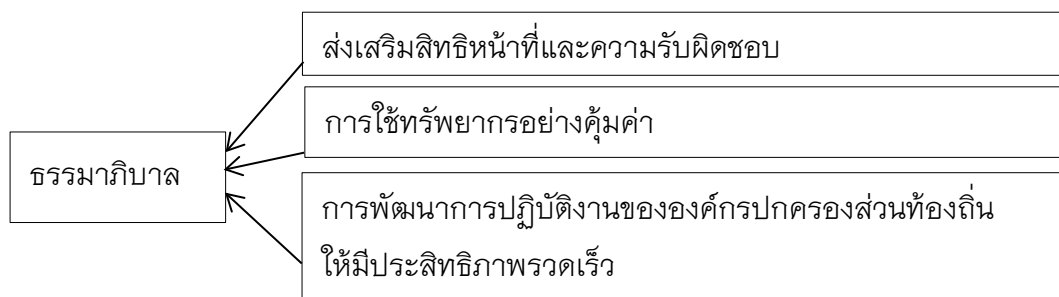
สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ภาพประกอบ 20 นี้



ภาพประกอบ 20 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านวิฒนธรรมองค์การ (CO) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 20 พบว่า วิฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีศิลปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับการทำงานให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีแบบแผนและมีกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาความพยายามสร้างความ เป็นเลิศในการบริการด้วยจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสเพื่อให้ ผู้รับบริการพึงพอใจเป็นแบบอย่างที่ดีภาพรวมยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมในความรับผิดชอบหน้าที่อย่างสร้างสรรค์

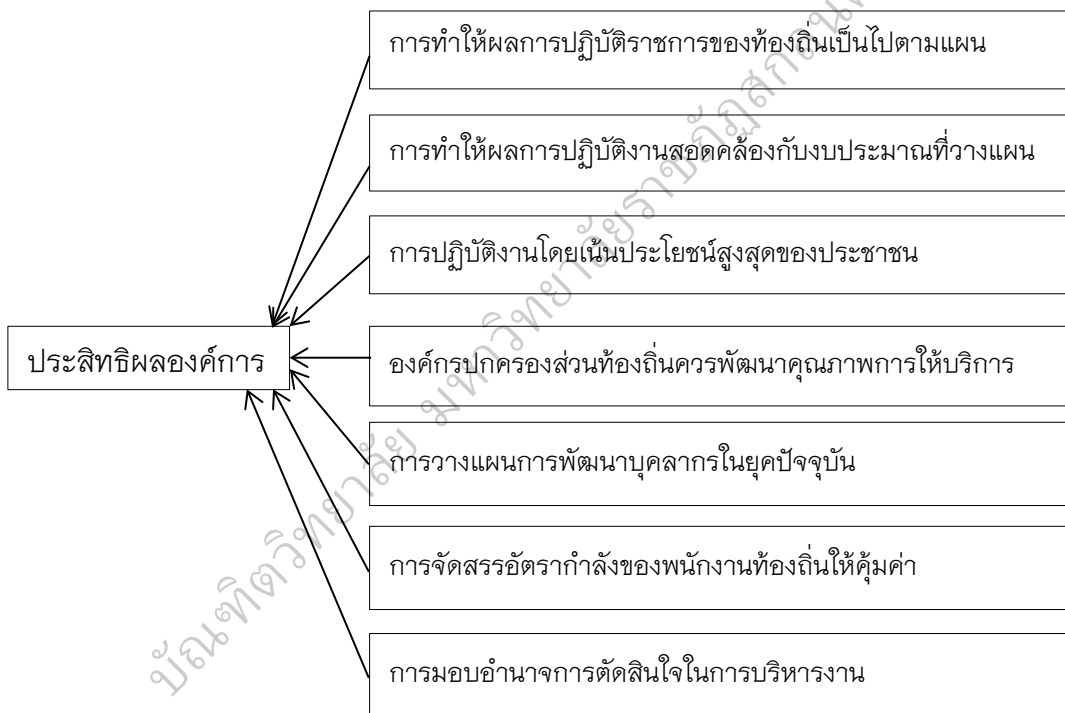
สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังภาพประกอบ 21 นี้



ภาพประกอบ 21 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านด้านธรรมาภิบาล (GG) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 21 พบว่า ด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้องมีการส่งเสริมการทำงานรับผิดชอบอย่างมีเหตุผลภายในขอบเขตกฎหมายและมีจิตสาธารณะเพื่อบริการประชาชนการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมาณในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกันโดยวิธีการติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลแนวทางการพัฒนาด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังภาพประกอบ 22 นี้

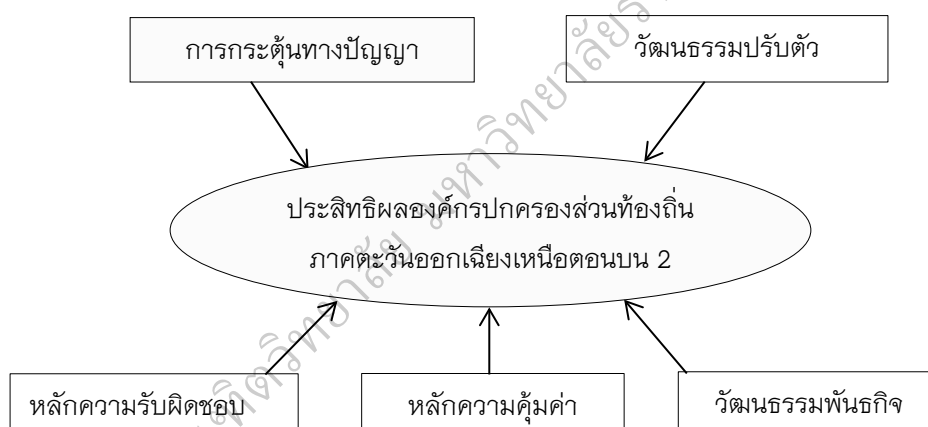


ภาพประกอบ 22 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนาด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 22 ด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตโดยยึดตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกระบวนการของแผนการใช้งบประมาณที่

ค้ำค้ำกับเป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพแผนงานการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์สุขอยู่ดีกินดีการทำงานเป็นทีมตามอำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดพึงพอใจด้วยการให้บริการท้องถิ่นและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าบุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรมและความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานแบบองค์รวมมีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานการจัดการคนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและมีจิตสำนึก คุณธรรมความโปร่งใส ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมมุ่งมั่นทำงานแบบจิตสาธารณะมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังภาพประกอบ 23 นี้



ภาพประกอบ 23 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 23 พบว่า โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาพรวมในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการมีส่วนร่วมกำหนด

นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารด้วยความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสื่อสารถ่ายทอดเจตนาารมณ์โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีเจตนาารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นการสร้างจิตสำนึกร่วมเพื่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่เกิด ความสามัคคีสู่ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมและการใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างภูมิใจและมีศักดิ์ศรีด้วยจิตสำนึกเพื่อการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศิลปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับการทำงานให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงโดยมีแบบแผนและมีกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหา ความพยายามสร้างความเป็นเลิศในการบริการด้วยจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจเป็นแบบอย่างที่ดีภาพรวม ยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรม ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสร้างสรรค์

ประเด็นด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการส่งเสริมการทำงานรับผิดชอบต่ออย่างมีเหตุผลภายใน ขอบเขตกฎหมายและมีจิตสาธารณะเพื่อบริการประชาชนการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมาณในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกันโดยวิธีการ ติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย

ประเด็นด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน ให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตโดย ยึดตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกระบวนการของแผนการใช้งบประมาณที่คุ้มค่ากับ เป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพแผนงานการทำงานเพื่อ ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์สุขอยู่ดีกินดีการทำงานเป็นทีมตาม อำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดพึงพอใจด้วยการให้บริการท้องถิ่นที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรมและความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน แบบองค์รวมมีความคิดสร้างสรรค์สู่วัตถุกรรมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานการจัดการ คนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนจัดสรรบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึก คุณธรรม ความโปร่งใส ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สู่วัตถุกรรมมุ่งมั่นทำงานแบบ จิตสาธารณะมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปว่าการพัฒนาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนา อันดับแรกต้องพัฒนาตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านวัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรม พันธกิจ หลักความรับผิดชอบ และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี