

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและ
ธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ
และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2 และ เพื่อได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและ
ธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดสกลนคร ปี 2558 จำนวน 141 แห่ง จำนวน 9,536 คน บุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมปี 2558 จำนวน 104 แห่งจำนวน 6,967 คน และ
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมุกดาหารปี 2558 จำนวน 55 แห่ง
จำนวน 3,497 คน รวมจำนวน 20,000 คน โดยเปิดตารางเลขสุ่มของเครซีและมอร์แกน
(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน และใช้วิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝง
ภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทาง
ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรภายในด้านวัฒนธรรมองค์การ
ประกอบด้วยสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ตัวแปรภายในด้านธรรมาภิบาล
ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม
ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลัก
ความคุ้มค่า และตัวแปรภายในด้านประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้
4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ ด้านคุณภาพการให้บริการ
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ หน่วยงานต้นสังกัดและตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ด้วยสถิติร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม (path analysis) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อได้แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังนี้

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 135) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (INDI) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.27 และ 4.18 ตามลำดับ

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

1.3 องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล (GG) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม (LAW) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม (MOR) หลักความมีส่วนร่วม (PART) ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และ ด้านหลักความรับผิดชอบ (RESP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.81, 3.79, 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ

1.4 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลขององค์กร (EF) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร (EDEV) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) และด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) และค่าความโค้ง (KUR) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับค่าความเบ้ พบว่าค่าความเบ้ของตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยและเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้ความโค้ง และค่า P-value พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ มีค่าความเบ้และความโค้งเข้าใกล้ศูนย์ และ ค่า P-value ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลการวิจัยมีลักษณะเป็นโค้งปกติ

1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทุกคู่มีค่าเป็นบวก โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.091 ถึง 0.879 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ชุมนุช และธรรมนิตย์ วราภรณ์ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กองสุขภาพก็เป็นบทบาทและภารกิจของท้องถิ่น พบว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน วัฒนธรรมองค์การที่ดีในการพัฒนาองค์การและหลักส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) มีค่าเท่ากับ 0.818 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) กับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) มีค่าเท่ากับ 0.197

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

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านธรรมาภิบาล พบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม (MOR) กับ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (PART) มีค่าเท่ากับ 0.563 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (LAW) กับด้านหลักคุณธรรม (MOR) มีค่าเท่ากับ 0.186

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์ในกลุ่มเดียวกันของแปรแฝงด้านประสิทธิผลองค์กร พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มเดียวกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) กับด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) มีค่าเท่ากับ 0.419 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพการให้บริการ (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 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประจักษ์ ทามิ, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนมก็เป็นปัญหาที่ท้องถิ่นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ทางตรง (Direct effect) ทางอ้อม (Indirect effect) อิทธิพลรวม (Total effect) ของอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จากการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) และ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) ตัวแปรด้านธรรมาภิบาล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ด้านหลักนิติธรรม (LAW) ด้านหลักคุณธรรม (MOR) ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (PART) ด้านหลักความรับผิดชอบ (RESP) และ ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) ด้านคุณภาพการให้บริการ (ESER) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) และ ด้านการพัฒนาองค์การ (EDEV) ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้อง ความกลมกลืนความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 004.72, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 029 และมีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA)=0.00 ค่าวิกฤตตัวอย่าง (CN)=672.09 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)=0.99 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit index :CFI)=1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)=0.96 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 0.83 ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2552, หน้า 22) จึงถือได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ทางตรง (Direct effect) ทางอ้อม (Indirect effect) อิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การ (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.062) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปร วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.029) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรธรรมาภิบาลอิทธิพลรวม (Total effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.068) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 วัฒนธรรมองค์กร (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.038) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.089) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ อินลี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของความสำเร็จสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ($X^2 = 86.92$, $df = 96$, $P\text{-value} = 0.74$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.00$, $CN = 621.17$) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสยาการณ ชนะคำ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือโมเดลที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีโดยดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.39 ที่ $df=43$ โดยมีความน่าจะเป็นเท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ละค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .02 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 68 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่วัฒนธรรมองค์การมากที่สุดเท่ากับ .50 รองลงมาคือ ทุนทางปัญญาเท่ากับ .33 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำ และทุนทางปัญญาและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำมากที่สุดเท่ากับ .63 รองลงมา คือ ทุนทางปัญญาเท่ากับ .59

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างได้ความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไข
ปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารด้วยความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสื่อสารถ่ายทอด
เจตนารมณ์โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีเจตนารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มี
เป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น การสร้าง
จิตสำนึกร่วมเพื่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่เกิดความสามัคคีสู่ความคิดสร้างสรรค์หรือ
นวัตกรรม และการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างภูมิใจและมีศักดิ์ศรีด้วย
จิตสำนึกเพื่อการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านวัฒนธรรมองค์การ
(Organizational Culture) ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ต้องมีศิลปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเพื่อ
ปรับการทำงานให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีแบบแผนและมี
กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหา ความพยายามสร้างความเป็นเลิศในการ
บริการด้วยจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสเพื่อให้ผู้รับบริการพึง
พอใจเป็นแบบอย่างที่ดี ภาพรวมยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจใน
การทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมในความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาด้านธรรมาภิบาล (Good Governance)
ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า
ด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้องมีการส่งเสริม
การทำงานรับผิดชอบต่อผู้มีเหตุผลภายในขอบเขตกฎหมายและมีจิตสาธารณะเพื่อบริการ
ประชาชน การบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมาณในการใช้ทรัพยากรโดย
คำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกันโดยวิธีการติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพยากร และการพัฒนา

ศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการวิเคราะห์โมเดลแนวทางการพัฒนาด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ต้องมีการประเมินผลการทำงานตามแผนให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตโดยยึดตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกระบวนการของแผนการใช้งานประมาณที่คุ้มค่ากับเป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์สุขอยู่ดีกินดีการทำงานเป็นทีมตามอำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดพึงพอใจด้วยการให้บริการท้องถิ่นและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรมและความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานแบบองค์รวมมีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการคนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึก คุณธรรม ความโปร่งใส ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมมุ่งมั่นทำงานแบบจิตสาธารณะมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน

3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ได้โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาพรวมในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารด้วยความคิดสร้างสรรค์เป็นการสื่อสารถ่ายทอดเจตนาารมณ์โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีเจตนาารมณ์การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น การสร้างจิตสำนึกร่วมเพื่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่เกิดความสามัคคีสู่ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม และการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างภูมิใจและมีศักดิ์ศรีด้วยจิตสำนึกเพื่อการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น

ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศิลปะความเป็นผู้นำที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับการทำงานให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีแบบแผนและมีกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาความพยายามสร้างความเป็นเลิศในการบริการด้วยจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสเพื่อทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจเป็นแบบอย่างที่ดี ภาพรวมยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมในความรับผิดชอบหน้าที่อย่างสร้างสรรค์

ประเด็นด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการส่งเสริมการทำงานรับผิดชอบอย่างมีเหตุผลภายในขอบเขตกฎหมายและมีจิตสาธารณะเพื่อบริการประชาชน การบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดรู้ความพอประมาณในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงการมีภูมิคุ้มกันโดยวิธีการติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพคนให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเอื้ออำนาจและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ประเด็นด้านประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีตัวชี้วัดทั้งผลผลิตโดยยึดตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกระบวนการของแผน การใช้งบประมาณที่คุ้มค่ากับเป้าหมายการพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เน้นประโยชน์สุขอยู่ดีกินดี การทำงานเป็นทีมตามอำนาจหน้าที่ให้ประชาชนเกิดพึงพอใจด้วยการให้บริการที่และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรมและความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานแบบองค์รวมมีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการคนให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึก คุณธรรม ความโปร่งใส ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมมุ่งมั่นทำงานแบบจิตสาธารณะมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ครั้งนี้ ได้นำผลมานำเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและ ธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 135) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ อินลี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การ (CU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Beta =0.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.062) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปร วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Beta =0.029) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรธรรมาภิบาล อิทธิพลรวม (Total effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.068) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.038) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านธรรมาภิบาล (GG) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Beta =0.089) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สรุปโมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาพรวมในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้องเน้นพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ให้มีการกระตุ้นทางปัญญาในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การในการปฏิบัติราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชชัย สิ้นเจริญ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการส่งเสริมสุขภาพชุมชน ซึ่งพบว่า ผู้อำนวยการส่งเสริมสุขภาพชุมชนในประเทศไทยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยนภัสมน นันทัจฉา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องงานวิจัย รักเกียรติ หงษ์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก สอดคล้องงานวิจัยของ ภัทรแสงเพ็ง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ สอดคล้องงานวิจัยของ กรองแก้ว สาธุสนธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนของครูที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวิน อ่อนละออ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุขการณ์ (2552) ได้ศึกษาผู้นำตาม การรับรู้ของนายกเทศมนตรีและพนักงาน ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะของเทศบาลยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเน้นพัฒนา ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ในการพัฒนาองค์กรประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยุธยา (2556) ได้ศึกษาประสิทธิผลการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบล พบว่า ประสิทธิภาพการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลนั้นบุคลากรในท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการทำงานสาธารณะ และและมีวัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการพันธกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร ยศพันธุ์ไทย (2552) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัวกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดรองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรมวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาย รัตนดิศ ณ ภูเก็ต (2552) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานราชการไทย

ประเด็นด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าต้องเน้นพัฒนา ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าในการพัฒนาองค์กรประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเบญจ พรวลธรรม (2557) ได้ศึกษาการจัดการจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าบุคลากรท้องถิ่นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติราชการตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า และมีวัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส โนนุช (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ นิสัยกล้า (2557) ได้ศึกษา การนำนโยบายหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ สอดคล้องงานวิจัยของ สมคิด ดวงจักร (2555) ได้ศึกษาประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจญญาศร สวัสดิ์ไธสง

(2554) ได้ศึกษา การบริหารงานคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในประเทศไทย โดยใช้กระบวนการของหลักการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชัย อุดมกิจมงคล (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบของธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติศักดิ์ พรพรหมวินิจ (2553) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สรุปผลแนวทางการพัฒนา พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ในการพัฒนาองค์กรบุคลากรในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้อง Denison (2003) องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต้ององค์กรมีวัฒนธรรมปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจในการปฏิบัติราชการและสอดคล้องแนวคิดของ World Bank (2004) ในการรักษาวินัยการเงินในองค์กรต้องมีหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ หลักความคุ้มค่า และองค์ประกอบด้าน ๆ อื่นในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ เป็นประการที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศยาการณ ชนะคำ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีต มีสนุ่น (2556) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kimmet (2005, p. 2-A) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในนโยบาย 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weiss, Thomas (2010, p.9-A) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจของลูกค้าในบริษัท 2 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา “ต่อธรรมาภิบาลภายในองค์กร”

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรส่งเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยให้ความสำคัญกับเรื่องกำหนดโครงสร้างหลักในการทำงาน การตัดสินใจ บนพื้นฐานของการผสมผสานข้อมูลที่หลากหลาย และการหาข้อมูลที่หลากหลายเพื่อช่วยสนับสนุนการคิดหาวิธีการคำตอบที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยหรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

1.2 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การพันธกิจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

1.3 ควรเสริมสร้างธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบและด้านความคุ้มค่า โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใส่ใจกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยเฉพาะด้านนิติธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

2.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ส่งเสริมและนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญามาใช้ในการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ส่งเสริมและนำวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

2.4 การปฏิบัติราชการที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ ควรมีการประเมินประสิทธิผลของ องค์การ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านประสิทธิผล ตามแผนปฏิบัติการ และด้านคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่สำคัญเท่านั้นยังมี ตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังไม่ครอบคลุมในเรื่องของประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ประเทศไทย เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือ จากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้ จากการศึกษาวិเคราะห์ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น หลักฉันทามติ นวัตกรรมท้องถิ่น การบริหารจัดการความขัดแย้ง หลักความสามัคคี หลักการตอบสนอง

3.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่หน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอาจ ปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ

3.4 ควรศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับประเทศไทย ควรศึกษาตัวแปรด้าน ๆ เช่น ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์การ ด้านจริยธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารการพัฒนาในประเทศไทย หรือเพื่อนบ้านระหว่างประเทศ