



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

ทวิช ผิวผ่อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

ทวิช ผิวผ่อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF WAN YAI LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS,
MUKDAHAN PROVINCE

BY

TAWITCH PIWPONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทวีช ผิวง่อง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหารทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหารทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ทวิช ผิวผ่อง

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ผู้วิจัย	ทวิช ผิวผ่อง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยน้ำใหญ่ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยน้ำใหญ่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จำนวน 393 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = .409$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .219$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = .171$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ

ห้วานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วานใหญ่ ได้ร้อยละ 56.00 ($R^{2Adj}=.560$) ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วานใหญ่

ธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\beta=.391$) หลักนิติธรรม ($\beta=.362$) หลักคุณธรรม ($\beta=.346$) หลักความรับผิดชอบ ($\beta=.279$) และหลักความคุ้มค่า ($\beta=.146$) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลักความโปร่งใส ($\beta=.138$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วานใหญ่ ได้ร้อยละ 48.00 ($R^{2Adj}=.480$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Transformational Leadership and Good Governance Affecting the Effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations, Mukdahan Province
AUTHOR	Tawitch Piwpong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of the research included the following: 1) To study the level of transformational leadership, good governance and the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations, 2) To examine the influences of the administrators' transformational leadership, good governance on the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations. The samples consisted of 393 people whose domiciles were in Wan Yai District. They were gained through stratified random sampling technique. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The research revealed these results:

1. The overall transformational leadership of the administrators and leaders of Wan Yai Local Administrative Organizations was at the high level ($\bar{X} = 3.93$). Likewise, the good governance of Local Administrative Organizations in Wan Yai District, Mukdahan Province, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.91$). Similarly, the overall administration effectiveness of the Local Administrative Organizations, Wan Yai District, Mukdahan Province, was also at the high level ($\bar{X} = 3.96$).

2. Regarding the transformational leadership, these aspects significantly influenced on the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations at .01 statistical level: individualized consideration ($\beta=.409$), inspiration motivation ($\beta=.219$), and idealized influence ($\beta=.171$). In addition, these aspects could be jointly used to foretell the administration effectiveness level of Wan Yai Local Administrative Organizations 56.00% ($R^{2Adj}=.560$). Nevertheless, the intellectual stimulation did not influence on Wan Yai Local Administrative Organizations.

In terms of good governance, these principles significantly influenced on the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations at .01 statistical level: participation ($\beta=.391$), rule of laws ($\beta=.362$), morality ($\beta=.346$), accountability/responsibility ($\beta=.279$), and cost-effectiveness of economy ($\beta=.146$). As for the principle of transparency, it influenced on the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations at .05 statistical level. In short, these principles could be used altogether to predict the administration effectiveness of Wan Yai Local Administrative Organizations 48.00% ($R^{2Adj}=.480$).

Keywords: Transformational leadership, good governance, effectiveness of Local Administrative Organizations

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	17
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	26
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569	42
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	53
บริบทอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
งานวิจัยในประเทศ	65
งานวิจัยต่างประเทศ	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปผลการวิจัย	126
อภิปรายผลการวิจัย	132
ข้อเสนอแนะการวิจัย	140
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	152
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	153
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	164
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	166
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	202

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เขตการปกครองของอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	65
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	77
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	91
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน	93
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ	94
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ	95
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อ	97
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายข้อ	98
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน	100
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักนิติธรรม รายข้อ	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักคุณธรรม รายชื่อ	102
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความโปร่งใส รายชื่อ	103
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักการมีส่วนร่วม รายชื่อ	104
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความรับผิดชอบ รายชื่อ	105
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความคุ้มค่า รายชื่อ	106
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน	107
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง รายชื่อ	108
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 รายชื่อ	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ รายข้อ	111
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ รายข้อ ..	112
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายข้อ	114
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาองค์กร รายข้อ	116
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	119
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	121
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	122
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	123

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองในท้องถิ่น (Local Administration) ระดับรากหญ้าที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในพื้นที่ โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝนให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คำนึงเกี่ยวกับการใช้สิทธิทางการเมือง นำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ความเปลี่ยนแปลง ที่ผ่านมามีวิกฤติทางการเมืองในระดับประเทศเกิดขึ้นหลายครั้ง และทำให้การทำงานของรัฐบาลส่วนกลางไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แต่ในทางกลับกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับกลายเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาในระดับท้องถิ่น รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบใหม่จากที่อำนาจศูนย์กลางเป็นผู้กำหนดนโยบายมาเป็น “ท้องถิ่น กำหนดตนเอง” แล้วการเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่ของคนในท้องถิ่นสร้างความเปลี่ยนแปลงได้มาก น้อยเพียงใด การศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการสร้างพื้นที่ทางการเมืองให้แก่ประชาชนจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้เราสามารถพัฒนากำหนดทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ประชาชน (กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, 2557)

ปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นวาระในการขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์

ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จะต้องขึ้นอยู่กับผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะในการการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สรรหา พัฒนาบุคลากร สั่งการ ดูแล รวมทั้งควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำ ซึ่งเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงาน โดยแสดงความเป็นผู้นำผ่านการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 แล้ว การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 เพราะธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน ซึ่งธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม หรือเป็นหลักของการบริหารราชการที่เรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” มีกรอบแนวคิดในการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับประชาชน ดังนี้

- 1) เป็นการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในทุก ๆ ด้าน
- 2) เป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) หลักการบริหารไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยากเกินความจำเป็น
- 5) หลักการบริหาร ทำให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) เป็นการบริหารที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ
- 7) หลักการบริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีมากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่าง ๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น ดังกล่าวแล้วว่าธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี เป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการและพนักงานบริษัทเอกชนเพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนจรรวรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และการให้ความสำคัญ

กับกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้าง ความเท่าเทียมกันทางสังคมในการ รับโอกาสต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐอีกด้วย ธรรมนูญเป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป็นเป้าหมายไปในตัว การมีธรรมนูญอาจนำมาสู่การมีประชาธิปไตย ที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมีประชาธิปไตยก็นำมาสู่การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนา ประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและสถาพร ตลอดจนนำมาสู่การ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี

อำเภอห้วยน้ำใหญ่ เป็นอำเภอ 1 ใน 7 อำเภอของจังหวัดมุกดาหาร เป็นอำเภอที่มี ประชากรและพื้นที่น้อยที่สุดในจังหวัด แต่มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุดของ จังหวัด ท้องที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยน้ำใหญ่ทั้งตำบล 2) เทศบาลตำบล ชะโนด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชะโนดทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลปางฆ้อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปางฆ้องและตำบลดงหมูทั้งตำบล 4) องค์การบริหารส่วนตำบล บางทรายน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางทรายน้อยทั้งตำบล องค์การปกครองทั้ง 4 แห่ง ได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยหลักธรรมนูญมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง เพราะถือเป็นหน่วยงานพื้นฐานในท้องถิ่นของรัฐ ที่ต้องบริหารราชการตามหลักดังกล่าว ซึ่งประสิทธิผลในเรื่องการบริหารงานขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น เสี่ยงสะท้อนในเรื่องดังกล่าวที่ดีที่สุด คือ ประชาชนในฐานะผู้ได้ บริการจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ ห้วยน้ำใหญ่, 2563)

และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมนูญ ดังงานวิจัยของ ชยาภาภรณ์ ทองป่อ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผล การบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการ

สาขารณะได้ร้อยละ (44.10 $R^{2Adj}=.441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta=.316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) (Beta=.260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (Beta=.188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และงานวิจัยของ โกเสก กุดตุ้ม (2563) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน ด้านหลักการมีส่วนร่วม (มีค่าเบต้า=.390) หลักความคุ้มค่า (มีค่าเบต้า=.236) หลักนิติธรรม (มีค่าเบต้า=.130) หลักความโปร่งใส (มีค่าเบต้า=.102) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน ได้ร้อยละ 66.40 ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร เพื่อค้นหาว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ดีในอนาคตต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ธรรมภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร หรือไม่
3. ธรรมภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ธรรมภิบาล และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
2. ธรรมภิบาล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ได้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับธรรมาภิบาล และระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
2. ได้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
3. ผลจากการวิจัยทำให้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงาน โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
 - 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 19,762 คน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎรอำเภอห้วยน้ำใหญ่)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 393 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555) จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามแนวคิดจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 หลักนิติธรรม

1.2.2 หลักคุณธรรม

1.2.3 หลักความโปร่งใส

1.2.4 หลักการมีส่วนร่วม

1.2.5 หลักความรับผิดชอบ

1.2.6 หลักความคุ้มค่า

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ประกอบด้วย

2.1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย

4.0

2.3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ

2.4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

2.5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.6 การพัฒนาองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย

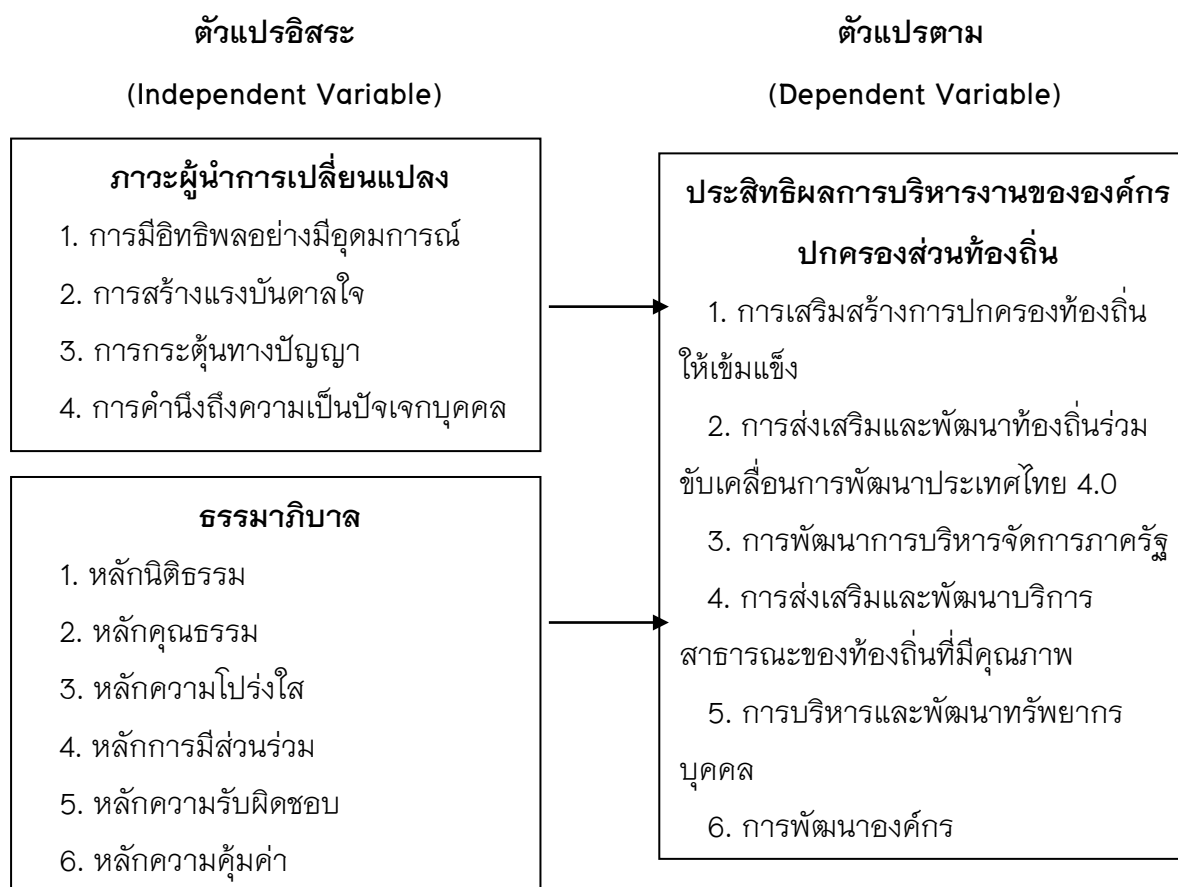
1. เทศบาลตำบลห้วยใหญ่
2. เทศบาลตำบลชะโนด
3. องค์การบริหารส่วนตำบลปางฆางหมู
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) 2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และ 3) ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ที่สามารถกำหนดสั่งการ หรือกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่งและตรงตามความต้องการ โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานและนำกลุ่มคนในชุมชนในการปฏิบัติกิจกรรม หรือภารกิจของชุมชนได้ตลอดทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งมีการบำรุงขวัญ และกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ประกอบด้วย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่องศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง โดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถทำได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไขได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรค โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักเหตุผลในการจัดการกับปัญหาขององค์กร ชี้ให้เห็นว่ามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ได้หลายวิธี สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวบรวมข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่าง ให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเมตตาเป็นกันเองให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา แสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน

ไม่แสดงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น มีความ
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมองออกกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถหรือถนัดใน
เรื่องใดบ้าง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค

2. ธรรมภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการ
ควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วย
ใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีการบริหารความสัมพันธ์โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมอาศัยความ
ร่วมมือของทุกฝ่าย และต่อเนื่องเพื่อให้สังคมอยู่ได้อย่างสงบสุขซึ่งผลลัพธ์ของความสัมพันธ
เกิดประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแก้ไข ปรับปรุง
กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการ
ของประชาชน คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ให้ความรู้แก่ประชาชนใช้อำนาจทางปกครองอย่าง
เสมอภาคเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างกัน ปรับลดขั้นตอน
การทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และบริหารงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้กฎหมาย
ข้อบังคับที่เป็นธรรม

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง บริหารงานด้วยระบบคุณธรรมความถูกต้อง
และธรรมาภิบาลของหน่วยงานยึดมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบ
วินัย จรรยาบรรณ บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี
คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น
และธรรมาภิบาลให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิเลือกตั้งให้เป็นไปอย่างซื่อสัตย์ สุจริต

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและโครงการ
ต่าง ๆ เปิดเผยข้อมูลและสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่การประชุม รายงานผลการ
บริหารงบประมาณ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชน และ
บุคคลภายนอกทราบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตรงตามข้อมูล
ที่เป็นจริง

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง จัดประชุมประชาคม กลุ่มสตรี
กลุ่มแม่บ้าน อาสาสมัครฯ และตัวแทนชุมชนเพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
และเปิดโอกาสให้ชุมชนกำหนดแนวทางในการบริหารกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ

ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณประจำปี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ประเมินผลตามรูปแบบ เพื่อให้ชุมชนยอมรับในการกิจต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางและแผนงานในการพัฒนาหน่วยงาน

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ตระหนักและสำนึกต่อหน้าที่ มุ่งมั่น เอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการบริหารงานอย่างจริงจัง ประสานงานและแก้ไขปัญหาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน เคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริการสาธารณะ

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง บริการสาธารณะเพื่อส่วนรวม จัดสรร งบประมาณและสวัสดิการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ใช้ทรัพยากรอย่างเกิด ประโยชน์ สูงสุด รณรงค์ให้มีความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้ สมบูรณ์ยั่งยืน ใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ วัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานคุ้มค่าควบคุมระบบการตรวจสอบบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิผลในการ ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ แผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐบาลดำเนินการให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์ สุขต่อประชาชนในประเทศ ในที่นี้หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 หมายถึง นโยบายที่กำหนดไว้ในแผน บริหารราชการแผ่นดิน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 ซึ่งมี ทั้งหมด 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง หมายถึง ผลการ บริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างและพัฒนา กระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา มีการพัฒนากระบวนการ ประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาให้เข้มแข็งเพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับ

ท้องถิ่นและประชาชน มีเสริมสร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ และร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย

4.0 หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถของการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภารกิจบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าถึงความต้องการเร่งด่วนสำคัญของพื้นที่ ระดมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ภาคประชาชน ประชาชนในการร่วมกันเพื่อการสร้างคุณธรรมสัมบูรณ์ รักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล ให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

3.3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น ยกย่องการจัดการ

ธรรมาภิบาลด้วยการป้องกันการทุจริตที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรง โปร่งใส สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบ แนวทางเพื่อความคล่องตัว และการพึ่งตนเองในด้านรายได้ของท้องถิ่น ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจกาถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชน

3.4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะ หมายถึง ผลการ

บริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมระดับพื้นที่ พัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ

3.5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผล การบริหารงาน

ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค 4.0 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร และผู้นำ รองรับการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มี

ประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด สร้างระบบการเรียนรู้ การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อน การพัฒนารวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่าง เท่าทัน พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการ ตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่ พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรม และวิถีพอเพียง เสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร

3.6 การพัฒนาองค์กร หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กร ระดับสากลที่สังคมยอมรับ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างขีด ความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบ ครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับการ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ พัฒนาระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการ ข้อมูลและสารสนเทศ ภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ 2) เทศบาลตำบลชะโนด 3) องค์การบริหารส่วนตำบลปงขาม ดงหมู 4) องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอำนาจ หน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

5. ผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิด
ของการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. บริบทอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อ
ว่า ผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่ผู้นำใช้ความ
พยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่ผู้เรียนได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้
นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่
บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการ
สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้
กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้
ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความ
พอใจของพนักงานในองค์กร

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (AHSC, 1985, p. 719) ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการที่จะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคนที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Dealized inuence) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivational) ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualizef consiferation) ด้วยความเชื่อว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรได้โดยการผสมผสานปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ทั้งตัวผู้นำที่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ตามสถานการณ์และบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้จะพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ ในขณะที่ผู้นำและผู้ตามมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้กับองค์กร แต่การจะวัดผลว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างไร สร้างแรงบันดาลใจได้แค่ไหน ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในระดับใด หรือการให้ความสำคัญกับผู้ตามในรูปแบบใดก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายที่จะกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดผลอย่างได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (พัชรา วาณิชวดีน, 2560, หน้า 19)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในปัจจุบันมีการให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันดังนี้
 สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555) กล่าวว่าผู้นำมี 2 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีบทบาทแตกต่างกันซึ่งเกี่ยวเนื่องกับองค์การในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ

1. ภาวะผู้นำในระดับสูง (Upper-echelon leadership) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายรวมขององค์การตลอดจนปรัชญาและหลักการพื้นฐานที่เกี่ยวกับ

การดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งองค์การรวมทั้งเน้นการดำเนินงานภายนอกองค์การจึงเป็นลักษณะภาวะผู้นำแบบมหากาฬคือมีบทบาทที่ส่งผลกระทบในวงกว้างตลอดทั้งองค์การ จึงเรียกภาวะผู้นำในระดับสูงนี้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพราะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ดี เป็นผู้สร้างองค์การให้มีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัวอยู่เสมอ และมีมุมมองระยะยาวที่เป็นเป้าหมายในการนำทางให้แก่องค์การได้อย่างชัดเจน

2. ภาวะผู้นำในระดับจุลภาค (Micro leadership) ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นขององค์การซึ่งเป็นผู้ที่รับแผนกลยุทธ์จากผู้บริหารระดับสูงนำไปถ่ายทอดสู่ระดับภาคปฏิบัติ เป็นผู้บริหารที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่องานหน้าที่เฉพาะด้านและแผนปฏิบัติการ

นิติภูมิ ภูตะโชติ (2560) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2560) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม บุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนด แต่เป็นที่วัตถุประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Koontz and Wehrich (1988, pp. 437–438) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้น ใ้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยเต็มใจเพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอแต่ควรพัฒนา ให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความ เชื่อมั่นผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่ใช่ผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้ กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่มคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้ งานก้าวไปข้างหน้าอีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เนกเช่น การทำหน้าที่ของวิทยากรหรือผู้อำนวยการเพลงแห่งดนตรี และการพิสูจน์ว่าวิทยากร มีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกตหรือวัดได้จากความไพเราะของ เสียงดนตรีที่วงดนตรีวงนั้นบรรเลงในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ อย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจากจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการกระตุ้น แตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Fiedler แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ “มุ่งงาน” และ “มุ่งความสัมพันธ์” โดยการใช้ แบบสอบถามที่เรียกว่า Least-Preferred Co-worker (LPC) Questionnaire โดยให้พนักงาน เป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานอย่างไร ซึ่ง Fiedler เชื่อว่า รูปแบบการบริหารงานของผู้นำจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนไป อย่างไร

สถานการณ์ในความหมายของ Fiedler มี 3 ลักษณะคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-member relation) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกัน ถือว่าความสัมพันธ์ดีหากเป็นตรงกัน ข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี
2. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัด โครงสร้างที่ชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ
3. อำนาจที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position power) หมายถึง ถ้ามีอำนาจ ในการให้รางวัลหรือการลงโทษเต็มที่ถือว่ามีอำนาจที่แข็งแกร่ง แต่หากผู้บริหารไม่สามารถ จัดการกับพนักงานได้เต็มที่ถือว่าอ่อนแอ

ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (สำเนา หมิ่นแจ่ม, 2555, หน้า 63) ภาวะผู้นำแบบปรีวรต (สุภาวดี นพจรจินดา, 2553, หน้า 18)

บรรจบ บุญจันทร์ (2554, หน้า 15-16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตามทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

มลฤดี ม่วงรุ่ง (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว

โกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ผลิตออกมาจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

จากนักวิชาการทั้งหมดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัยได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร สามารถกำหนด สั่งการ พัฒนาความสามารถ หรือกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่ง และตรงตามความต้องการ โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ Burns (Yuk and Fleet. 1992, pp. 175–176 ; citing Burns. 1978, p. 1) อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่าเบอร์นมีแนวคิดว่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ ในองค์กรทุกตำแหน่ง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ของ Bass

Bass (1985, p. 1) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ Bass ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์นและ Bass ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (Bass, 1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 32)

ประการแรก คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership , II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล

สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

ประการที่สอง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประการที่สาม คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ประการที่สี่ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำ มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละ

บุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือ เป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาส ให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงาน ที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

สรุปได้ว่า จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ และ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเองมีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรดั่งนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำติดตลไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริม ลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่ เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร ซึ่งผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนัก ถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความ ต้องการขอผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิด จิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำ แบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรม ของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตาม เกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำ และผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอรน์ มีลักษณะเป็น แกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัด มุกดาหาร ที่สามารถกำหนด สั่งการ พัฒนาความสามารถ หรือกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่งและตรงตามความต้องการ โดยผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร รวมถึงทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานและนำกลุ่มคน ในชุมชนในการปฏิบัติกิจกรรม หรือภารกิจของชุมชนได้ ตลอดจนทั้งความสามารถในการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งมีการบำรุงขวัญ และกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันเริ่มต้นตัวในเรื่องจริยธรรมอย่างเห็นได้ชัดทั้ง องค์การภาครัฐและเอกชน โดยให้ความสนใจและพยายามนำมาใช้เป็นกลยุทธในการ จัดการเนื่องจากเห็นว่าหากยึดหลักในการดำเนินงานและจะทำให้องค์การสามารถ อยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง นอกจากนี้ หลายองค์การยังได้นำหลักธรรมาภิบาล และบรรษัทภิบาล และการแสดงความรับผิดชอบสังคมมาใช้ร่วมด้วย โดยทั้งหลัก จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมแล้วมีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จ ขององค์การและมีส่วนทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสงบ สุข ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องทำความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้เพื่อการนำไปใช้ควบคู่กับการ จัดการได้อย่างถูกต้อง

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่ หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรมนั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการ สะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็น หลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสาน

ประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาลยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชน

ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในระดับสากลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อปี ค.ศ. 1989 นับเป็นครั้งแรกที่มีการนำ Good Governance มาใช้โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Saharan Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึงความสำคัญ ของการมีการบริหารจัดการที่ดี (Governance) และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงการอธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การรับผิดชอบต่อรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 4)

ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรมะ แปลว่าความถูกต้องดีงาม อภิบาล แปลว่า การปกครองหรือการปกครองรักษา ธรรมาภิบาลจึงแปลว่าการปกครองที่ยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักหรือการปกครองโดยธรรม ส่วนคำว่า ธรรมรัฐ แปลว่า รัฐหรือองค์กรที่มีรูปแบบและการดำเนินงานอย่างถูกต้องดีงาม (อริยธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560, หน้า 3)

ประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ภายหลังประเทศเกิดวิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดจนเรื่องการตรวจสอบอำนาจรัฐ

โดยภาคประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยใน พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และใน พ.ศ. 2545 ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มมาตรา 3/1 ซึ่งมีหลักการเพื่อบ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารบ้านเมืองที่ดีเอาไว้อีกด้วย รวมทั้งได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ ปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งมีหลักการเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นการครอบคลุมหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายแล้ว ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใช้บังคับกฎหมาย จึงได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐและ การใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ซึ่งประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน คือ การสร้างผู้นำและองค์การแห่งสุจริตธรรมต้นแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยม และการพัฒนาข้าราชการ การให้คำปรึกษา แนะนำ และการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาระบบบริหารงานจัดการด้านคุณธรรม และจริยธรรม ธรรมาภิบาล การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม และการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง เป็นการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม จำเป็นต้องร่วมดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง ระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วนดังนี้

1. ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีรูปธรรมที่ชัดเจน ถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการบริหารประเทศ สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน ได้อย่างราบรื่นและเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

2. ภาคธุรกิจเอกชนต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดกติกาที่โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการ มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น และเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

3. ภาคประชาชน ต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจหลักการ โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชนสูงสุด และเป็นการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมือง ซึ่งการที่จะทำให้หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองเกิดผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำมายึดถือปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน และเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ต้องเร่งดำเนินการให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชน

องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อานันท์ ปันยารชุน (2541, หน้า 12 อ้างถึงใน พิสมัย คุณศรีพิทักษ์, 2553, หน้า 26-27) ก็เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีส่วนช่วยปลุกกระแสผลักดันให้แนวคิดเรื่องธรรมรัฐเป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวางในสังคมไทย ท่านว่าธรรมรัฐ คือการปกครองบ้านเมือง และการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีความเที่ยงธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบ ของธรรมรัฐที่เสนอโดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียและได้ขยายความ พร้อมทั้งเสนอองค์ประกอบเพิ่มเติมดังนี้

1. การทำงานอย่างมีหลักการและรับผิดชอบต่อ ซึ่งหมายความว่า การตัดสินใจ กระทำการใด ๆ หรือมาตรการที่นำไปใช้ในการกระทำใด ๆ ก็ดี ต้องสามารถอธิบาย โดยมีข้อมูลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องรับรู้ได้ว่าเหตุใดจึงตัดสินใจอย่างนั้น ซึ่งเมื่อมีการตัดสินใจไปแล้วผลออกมาอาจดีหรือไม่ดีก็ได้ แต่บุคคลต้องรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของเขา

ในประเด็นนี้ไม่ใช่เรื่องของการถูกหรือผิดแต่ต้องการแสดงความโปร่งใสหรือความบริสุทธิ์ใจว่ามีปัจจัยอะไรที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น และเมื่อตัดสินใจแล้วสามารถอธิบายให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบได้

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน เริ่มตั้งแต่การเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบาย เช่น การมีประชาพิจารณ์ ประชามติ การเข้าชื่อกันเสนอร่างกฎหมาย ในหมวดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ การเข้าชื่อกันเพื่อดำเนินการให้มีการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เนื่องจากมีพฤติกรรมร้ายวร้ายผิดปกติหรือส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ใช้อำนาจฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญและต่อกฎหมายอื่น ๆ หรือแม้แต่การชุมนุมเดินขบวน เป็นต้น ทั้งหมดที่กล่าวมานี้คือการประกันว่าผู้อยู่ในตำแหน่งบริหารรวมทั้งข้าราชการจะไม่ทำการละเมิดต่อการปกครองแบบธรรมรัฐ

3. ความสามารถคาดการณ์ได้ หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ทำนายถึงความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้

4. ความโปร่งใส ธรรมรัฐจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าทุกอย่างอยู่ภายใต้ระบบที่เต็มไปด้วยความน่าสะพรึงกลัว หรือภายใต้อำนาจรัฐและระบบราชการที่ล้นฟ้า โดยที่ประชาชนไม่มีสิทธิที่จะทราบข้อมูลข่าวสารมีกระบวนการปกครองและการบริหารที่ขาดความโปร่งใส มีการอ้างถึงความลับทางราชการอยู่เสมอ ประชาชนต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมไม่มีหนทางของการเรียกร้องความยุติธรรมหรือเรียกร้องสิทธิได้ ตัวอย่างกรณี พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2540 ที่ให้สิทธิแก่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ จากที่เมื่อก่อนคำว่า “ความลับทางราชการ” ถูกนำมาใช้เป็นข้ออ้างของบรรดาข้าราชการทั้งหลายในการที่จะไม่อนุญาตให้ประชาชนรับรู้หรือเข้าถึงเอกสารตลอดจนข้อมูลข่าวสารของหน่วยราชการแทบทุกแห่ง ทั้งนี้เพราะมีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการให้ความคุ้มครองความลับของทางราชการ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองความลับในราชการ พ.ศ. 2488 เป็นต้น จนทำให้ทั้งสองฝ่ายคือข้าราชการ และประชาชนยอมรับเป็นหลักการสำคัญว่าประชาชนทั่วไปไม่มีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หากรับรู้ได้ก็เป็นเพียงข้อยกเว้นของหลักการดังกล่าว ซึ่งก็ต้องอยู่ภายใต้ดุลยพินิจของข้าราชการระดับสูงของหน่วยงานนั้น ๆ อีก นอกจากเป็นข้ออ้างในการกีดกันสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนแล้ว ความลับของทางราชการบางครั้งก็อาจเป็นช่องทางในการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่ถูกไม่ควรได้อีกด้วย ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ความลับอาจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความ

ไม่ยุติธรรมได้” ในหลายประเทศจึงถือว่า “สิทธิในการรับรู้” (Right to Know) เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญเพื่อใช้ในการควบคุมตลอดจนการตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายบ้านเมืองให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามครรลองคลองธรรม

5. หลักนิติธรรม หมายถึง การปกครองโดยกฎหมาย กล่าวคือบุคคลทุกคนเสมอกันในกฎหมาย บุคคลจะต้องรับโทษเพื่อการกระทำผิดอันใดต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้ว่า การกระทำนั้นเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้และจะต้องได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีจากศาลยุติธรรมที่มีความเป็นอิสระในการชี้ขาดตัดสินคดี เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคลด้วยกันเอง หรือระหว่างบุคคลกับรัฐ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในระบบนี้นอกจากมีระบบกฎหมายที่มีความยุติธรรมต่อทั้งสังคมและต่อปัจเจกบุคคลแล้ว ผู้ใช้กฎหมาย เช่น ตุลาการ อัยการ ทนายความ ตำรวจ ฯลฯ จะต้องเป็นผู้มีคุณภาพและมีความเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง มีความเป็นอิสระที่ไม่ขึ้นต่อผลประโยชน์หรืออำนาจของคนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดในประเทศที่เป็นประชาธิปไตยทั้งหลาย จึงยอมรับกันว่าการที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจการของเอกชนนั้นสามารถกระทำได้ และไม่ถือว่ากระทบกระเทือนต่อหลักการประชาธิปไตย หากการเข้ามาเกี่ยวข้องของรัฐนั้นเป็นการทำให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมและประชาชนส่วนรวมได้ประโยชน์

ขณะศักดิ์ ยวบูรณ์ (2543, หน้า 3-12 อ้างถึงใน รัตน์ดิกร จินบุตร, 2552, หน้า 21-22) กล่าวว่า สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อปีพุทธศักราช 2542 โดยคณะรัฐมนตรีได้มติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยได้กำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกภาคส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย และกฎข้อบัญญัติ ให้ทันสมัย

และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบัญญัติเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่โทษ โดยไม่มีกฎหมาย” และ หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

1) หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจ การตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดย ฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจโดยปราศจากข้อบกพร่อง

4) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

5) หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและ ทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระ

จากรัฐ และความอิสระจากสังคม

6) หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้น ๆ มิได้

7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติต่อหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยันตอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักคุณธรรม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือหน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ corruption โดยรวม หมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

1) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติ เช่นนี้น้อยลง

3) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติ เช่นนี้น้อยลง

4) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติ เช่นนี้น้อยลง

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูล

ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

หลักความโปร่งใสประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ
หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้ข้อมูล
หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็น การเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการคือ

1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความ

ความเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่าง ๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น

3) ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อนุญาโตตุลาการเพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

4) ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงสุดของการมีส่วนร่วม คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความรับผิดชอบมีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้

1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึก รับผิดชอบกล่าวคือ องค์การจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์การ

3) การปฏิบัติการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกนี้รับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารให้ความสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5) การมีแผนการสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกนี้รับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟู ที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์การ และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย

6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์การจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์การ

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยองค์กรให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ จะสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

1) การประหยัด หมายถึง

- 1.1) การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 1.2) การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
- 1.3) การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน
- 1.4) การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน
- 1.5) การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง
 - 2.1) มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 2.3) มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน
- 3) ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง
 - 3.1) การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
 - 3.2) การมีการเน้นผลงานด้านบริการ
 - 3.3) การมีการประเมินผลการทำงาน
 - 3.4) ผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำ

เมื่อมีหลักการที่เป็นแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาลแล้ว หน่วยงานที่ต้องการใช้หลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งสร้างธรรมาภิบาลสามารถประยุกต์ใช้ได้และวัดระดับการมีธรรมาภิบาลของหน่วยงานตนได้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน ภาพข้างล่างนี้เป็นตัวอย่างของการนำหลักการข้างต้นไปสร้างตัวชี้วัดและนำไปทดสอบจริงในหน่วยงาน และสามารถแสดงผลให้เข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานของหน่วยงานให้มีธรรมาภิบาลมากขึ้นได้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2544, หน้า 15 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ โยะชะคลัง, 2550, หน้า 18-21) ได้จัดทำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า แต่ละหลักสามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์การ ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกล่าวคือองค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีระดับภาครัฐ และระดับประเทศต่อไป ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของ

ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนในระดับประเทศ จะมีผลต่อบทบาทภารกิจ และการบริหารจัดการของระดับภาครัฐ และระดับองค์กรด้วย

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบัญญัติ การให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

ในระดับประเทศ หมายถึง กระบวนการเสนอ ร่างกฎหมาย กฎ ข้อบัญญัติ ต่าง ๆ เป็นไปด้วยความชอบธรรม เนื้อหาของกฎหมายมีความทันสมัย เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ ของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎ ข้อบัญญัติเหล่านั้น จะต้อง ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ บัญญัติใช้กับทุกคน อย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ขัดแย้ง กับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ในระดับภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการ บริหารงานร่วมกันภายในภาครัฐ เช่น กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ พัสดุและบริหารงานบุคคล ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาปรับปรุงตามแผนปฏิรูป ระบบบริหารภาครัฐเพื่อให้เนื้อหา มีความทันสมัย และเอื้อต่อการบริหารงานที่คล่องตัว และรับผิดชอบต่อผลงานและประชาชนของแต่ละองค์กร

ในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงต่อเวลา การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับประเทศ ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง คือเลือกทำงาน ที่สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นพลเมืองดี คือ ถือปฏิบัติตามพราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ-การรักษาความสัตย์ ทมะ-การรู้จักข่มใจตนเอง ชันติ-การอดทน การอดกลั้นและอดออม และจาคะ-การรู้จักละวางความชั่วความทุจริต ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่คนไทยทุกคน เนื่องในโอกาสครบ 200 ปี กรุงรัตนโกสินทร์ (ปี 2525) ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติ หน้าที่ ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนด้วย

ในระดับภาครัฐ ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการ ต้องเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 77

ในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และสังคม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสในระดับประเทศ ประชาชนมีอิสระในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

ในระดับภาครัฐการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใส เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาคธุรกิจ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจะช่วยให้ภาคธุรกิจเอกชนและประชาชนตัดสินใจได้ถูกต้อง และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสมากในการได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่ประชาชนจะสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริง อันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาลโดยประชาชนมากยิ่งขึ้น

ในระดับองค์กร ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และภายในองค์กรจะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจในการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย เช่น มีการกระจายข่าวรายวันหรือรายสัปดาห์ เพื่อให้สมาชิกในองค์กร ได้รับความเคลื่อนไหวขององค์กร

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

ในระดับประเทศ รัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน (มาตรา 60) และให้รัฐส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (มาตรา 76) นอกจากนี้ยังให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (มาตรา 78) และให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาอบรมด้วย (มาตรา 81)

5. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

ในระดับประเทศ ประชาชนรู้เข้าใจการใช้สิทธิเสรีภาพและปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ธุรกิจเอกชนมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปกป้องภัยให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น

ในระดับภาครัฐ มาตรา 88 ของรัฐธรรมนูญกำหนดแนวทางสำหรับการตรากฎหมายและการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในการแถลงนโยบายต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดิน ต้องชี้แจงต่อรัฐสภาให้ชัดแจ้งว่าจะดำเนินการใด เพื่อบริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามที่บัญญัติไว้ ในหมวดนี้และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงานรวมทั้ง

ปัญหาและอุปสรรคเสนอต่อรัฐสภาปีละหนึ่งครั้ง การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำจะต้องมีความชัดเจน โดยให้ฝ่ายการเมืองรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วนฝ่ายประจำ รับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุผลตามนโยบาย กรณีเกิดปัญหาในสังคม ภาครัฐต้องชี้แจงต่อประชาชนได้

ในระดับองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกกระดับ มีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบด้วย

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทย มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในระดับประเทศการใช้ทรัพยากรของประเทศต้องเป็นไปด้วยความประหยัด หมุนเวียนใช้และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ พยายามลดการเกิดมลภาวะทั้งในดิน ในน้ำและบนอากาศ เพื่อการส่งทอดทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ให้คนไทยรุ่นถัดไป

ในระดับภาครัฐทุกหน่วยงานจะต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัดมีรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของโครงการ

ในระดับองค์กรผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาชน ทำให้มีประสิทธิภาพ สูงกว่าออกไป เลือกนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542) มีหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีการบริหารความสัมพันธ์โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย และต่อเนื่องเพื่อให้สังคมอยู่ได้อย่างสงบสุขซึ่งผลลัพธ์ของความสัมพันธ์เกิดประสิทธิผลที่ดี จากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569

ในหัวข้อนี้เป็นการพูดถึง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้นิยาม ประสิทธิผลไว้ว่าเป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าคุณผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ และอะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิผล ไว้คือ

ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิผลว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่ายโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

Gibson and Others (1982, p. 812) ได้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Zamuto, 1982)

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System-based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

Seashore and Yuchtman quoting Hall (1991) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคณะ (Gibson and Other, 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

สำหรับคำว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ว่าใช้ไปอย่างไร มากน้อยแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานใช้ โดยประหยัดให้ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การคาดหวังอย่างคุ้มค่า หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้เทคนิคหรือยุทธวิธีในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณตามความต้องการและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่า ที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 102-103) กล่าวว่า การประเมินผล หรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตาม
 คูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้
 ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย
 วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่าง
 ดำเนินการนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิต
 ทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมด
 แก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนว
 ทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลัง
 เมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมิน
 ประสิทธิภาพขององค์การในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่คือ แนวทางการศึกษา
 ประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบบูรณาการ
 หรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิภาพที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว (Cameron, 1981, pp. 3-8)
 ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment
 Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) แนวคิด
 ตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่ม
 ยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษา
 ที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)
 โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์การควรจะมุ่งไปที่การบรรลุถึง
 เป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้
 มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมาย
 ของตนเองดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสม
 ของประสิทธิภาพ Robbins (1990, p. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิภาพ
 เชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, P. 2) และ

Price (1972, P. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อ ลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไรแต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, p. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะคำนึงถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึง ความมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, p. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ก็ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนัก เพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากร จากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการ

ภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็นสภาพ เช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำงานที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงาน เช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวดิ่งและแนวนอน Likert (1967, P. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในองค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง Cameron (1981, p. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างกันแข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, PP. 62-63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้ยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการ

ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้อง

ให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับแนวโน้มการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทิศทางความเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งจากความเปลี่ยนแปลงจากสถานะของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงและสภาพอนาคตประเทศไทย ต่อยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำ ความเป็นเมือง การบริหารจัดการภาครัฐ สภาพการณ์ของการแข่งขันภายในและภายนอกประเทศ

นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ปี 2559 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) การพัฒนาตามความจำเป็นของ 3 เสาหลักอาเซียน และการยกระดับองค์กร สู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนงานรองรับ กับสถานะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้าน ทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม (Excellence Organization)

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์ในการมีส่วนร่วม แผนยุทธศาสตร์ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเชิงลึก ทั้งที่เป็นผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รวมทั้งการจัดประชุมร่วมเพื่อการนำเสนอความต้องการที่มีต่อการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต

ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้างต้นจึงทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถกำหนดจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 8 ข้อ ดังนี้

1) การเสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ

ต่างประเทศ และความจำเป็นในการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนบนฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) เสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเป็นกลไกหลักของประเทศเพื่อรวมพลังภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม ประชาชน ร่วมเสริมสร้างธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับให้มีมาตรฐานการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานของประเทศ และมีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากสังคมทั้งในประเทศและนานาชาติ

3) ขับเคลื่อนท้องถิ่นให้เติบโตอย่างมั่นคงด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืน สู่ประเทศไทย พัฒนาแล้ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่เข้มแข็งของประเทศที่เข้มแข็งจากพื้นที่ สร้างมาตรการ แนวปฏิบัติ ระเบียบ และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ และการบริการประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่น มีท้องถิ่นและชุมชนต้นแบบทั่วประเทศที่ประสบความสำเร็จตามหลักการพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรภาครัฐแนวใหม่ เพื่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นจากพื้นที่และสังคมในภาพกว้าง ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีต่อความโปร่งใสและการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) เสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความพร้อมในการเป็นแหล่งกลางของประเทศด้านองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีศักยภาพในระดับสากล

6) การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรองรับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต และการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

7) ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรระดับสากลที่มีสมรรถนะสูง บริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกระบวนการ มีความทันสมัยด้วยระบบดิจิทัล บุคลากรมีคุณภาพสูง และมีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและให้คำปรึกษา เสริมสร้างขีดความสามารถให้กรมฯ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ ปัญญา และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นของประเทศที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

8) พัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

และได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นเข็มทิศทางสู่อนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า “องค์กรระดับสากล ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง ท้องถิ่นพัฒนา ปวงประชามีสุข” และเพื่อให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดค่านิยมร่วมว่า “มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนสู่วิสัยทัศน์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นวาระในการขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมา

รัฐบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะ
ของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจ
และทิศทางการพัฒนาของประเทศ และ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และ
สมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์จะกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และการแปลง
ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนา พร้อมทั้งการ
วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการที่กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะต้องดำเนินการในรอบปีงบประมาณ ในปี พ.ศ. 2560-
2569 โดยในแต่ละกลยุทธ์จะใช้แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ตามหลัก Balanced
Scorecard ดังรายละเอียดผังโครงสร้างของแผนยุทธศาสตร์

และนอกจากนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังได้วางแนวทางในการ
ดำเนินการเพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจ
ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแปลงแผน
ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน
และภายนอก ให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น
รูปธรรม การพัฒนากระบวนการจัดทำแผน/โครงการของหน่วยงานสำนัก/กอง ท้องถิ่น
จังหวัดที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการ พร้อมกับการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็น
เครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม
ประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้อง
กับแนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์ การเตรียมพร้อมกำลังคนรองรับการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ ที่เน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรด้วยยุทธศาสตร์
แก่ผู้บริหารทุกระดับการศึกษา เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
ในการใช้ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนองค์กร จากองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน การจัดทำ
สมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมแฟ้มสมรรถนะในการบริหารแผนยุทธศาสตร์แก่บุคลากร

และการฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเพื่อการสร้างเครือข่ายนักยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาเป็นการเฉพาะ และมี ระบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดช่วงเวลาของแผนยุทธศาสตร์ และการยกระดับ ขีดความสามารถในการเป็นนักคิดนักสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่บุคลากรจากทุกสำนัก/กอง เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ และยังได้กำหนด แนวทางการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารยุทธศาสตร์ทั้งการสร้างนักสื่อสารยุทธศาสตร์ประจำสำนัก/กอง และในระดับหน่วยงานของท้องถิ่น จังหวัด เพื่อให้เป็นเครือข่ายนักยุทธศาสตร์กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศทางยุทธศาสตร์ด้วย กระบวนการสื่อสารทางการตลาดในรูปแบบการประยุกต์ จากหลักการทางการตลาด การจัดให้มีเวทีเพื่อการรณรงค์หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ พร้อมการสื่อสารให้รับรู้อย่างกว้างขวางเพื่อการจูงใจให้กับหน่วยงาน อื่น ๆ และพัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียของกรมฯ เพื่อการสื่อสารแผน ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติ ราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา ท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ในประเทศ ในที่นี้ หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 หมายถึง นโยบายที่กำหนดไว้ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ซึ่งมีทั้งหมด 6 ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยนำมากำหนด เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเป้าหมายการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้าง การปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การส่งเสริมและ

พัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 หมายถึง ผลการบริหารงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น 3) การพัฒนาการบริหารจัดการ ภาครัฐ หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหาร จัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 4) การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะ หมายถึง ผลการบริหารงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน 5) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผลการบริหารงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาของประเทศ 6) การพัฒนาองค์กร หมายถึง ผลการบริหารงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ก่อนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ประเทศต่าง ๆ ในโลกรวมทั้งประเทศ ไทยได้จัดการปกครองในรูปแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางหรือเมืองหลวง และจัดส่ง ข้าราชการที่ไว้วางใจจากเมืองหลวงไปปกครองหัวเมืองที่อยู่ห่างไกล การกำหนดนโยบาย การดำเนินการต่าง ๆ ในการปกครองเป็นเรื่องที่ส่วนกลางกำหนด ทั้งนี้ เพราะเกรงว่า หัวเมืองที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลวงจะกระด้างกระเดื่องแยกการปกครองออกไปจาก ส่วนกลาง แต่ภายหลังเกิดการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แนวคิดดังกล่าวได้ เปลี่ยนแปลงไป เกิดการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของ ส่วนกลางและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ถูกต้องตามความต้องการ

แนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีของระบอบ ประชาธิปไตย และปัญหาที่เกิดจากการปกครองรูปแบบรวมศูนย์อำนาจ กล่าวคือ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีเจตนารมณ์ “เพื่อรักษาสีทธิเสรีภาพและ ผลประโยชน์ของประชาชน” จากการใช้อำนาจปกครอง ประกอบกับการปกครองแบบ

รวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลาง เป็นปัญหาการบริหารที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการ อีกทั้งการแก้ไขปัญหาก่อเกิดความล่าช้าเพราะเกิดอุปสรรคจากระบบการบริหาร เช่น เกิดปัญหาภัยแล้งในปีนี้ ประชาชนขาดน้ำกินน้ำใช้ จำเป็นต้องเจาะบ่อบาดาลซึ่งจะต้องทำโครงการของบประมาณไปยังส่วนกลาง กว่าจะได้รับการอนุมัติและดำเนินการเจาะบ่อบาดาลอาจจะใช้เวลานานหลายเดือนหรือเป็นปีกว่าจะสามารถเจาะบ่อบาดาล ซึ่งไม่สามารถแก้ปัญหของประชาชนได้ทันทั่วทั้ง อีกทั้งนโยบายของส่วนกลางซึ่งใช้รวมทั้งประเทศ อาจจะไม่เหมาะสมกับในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งปัญหาอุปสรรคเหล่านี้ทำให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง จึงทำให้เกิดแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น (พรธรรมรัตน์ โสธรประภากร, 2560, หน้า 19)

จากการที่รัฐบาลได้มอบอำนาจส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการมากมายซึ่งผู้ศึกษาจะได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอันประกอบไปด้วยความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่ประชาชนในท้องถิ่นปกครองกันเองโดยมีการเลือกตั้งกลุ่มบุคคลในท้องถิ่นขึ้นมาบริหารจัดการองค์กร ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งความหมายต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2545, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเองการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงานเพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2557, หน้า 9) ได้ให้คำนิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งหนึ่งแห่งใดโดยเฉพาะ และเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐ ในส่วนกลางในขณะที่ยลิติต ชีรเวดิน (2545, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครอง ในลักษณะการกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเองซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

พรพรณรัตน์ โสธรประภากร (2560, หน้า 22) ให้ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน หมายถึง การที่รัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่โดยผ่านกระบวนการนิติบัญญัติ คือ ผ่านรัฐสภา ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนบัญญัติกฎหมายมอบอำนาจหน้าที่ และหลักเกณฑ์ให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเสรีภาพของตนเลือกผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นเอง เพื่อมาจัดและทำดำเนินการบริการสาธารณะให้ตอบสนอง และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว และตรงความต้องการภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย โดยอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งแนวคิดลักษณะดังกล่าวนี้มีได้เคยเกิดขึ้นก่อนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ผู้ศึกษามีความเห็นว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจการปกครองของตนให้แก่ท้องถิ่น โดยการมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเลือกตัวแทนของตนเองขึ้นมาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นในเขตอำนาจตน เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเอง

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่งซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง อุทัย หิรัญโต

(2545, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่าระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใด กำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะ ข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะ กระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ การกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัย ทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากร ประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการ บริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจ หน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็น สำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออก กฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วม ทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. อิสระในการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นได้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวมโดยมีส่วนร่วมโดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไปรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการดูแลอยู่

ประธาน คณะนิติศึกษากร (2547, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ในนิตยสารท้องถิ่นถึงหลักการสำคัญในการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบไปด้วย

1. การจัดให้มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่น (Local People) ได้มีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเองด้วยการเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2. ต้องมีองค์กรที่สำคัญ ซึ่ง หมายถึง สภาท้องถิ่น (Local Council) เพื่อเป็นสถาบันในการที่จะแสดงถึงเจตจำนงของคนในท้องถิ่น

3. ต้องมีเขตพื้นที่ (Territory) ในการบริหารและความรับผิดชอบตามที่มีหน้าที่กำหนดไว้ให้โดยกฎหมายและเขตพื้นที่จะต้องสอดคล้องกับงบประมาณหรือรายได้เพื่อการบริหารการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ

4. ต้องให้องค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ มีสภาพเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) เพื่อผลสมบูรณ์ตามกฎหมายในการปกครองตนเอง

5. ต้องให้หน่วยการปกครองที่จัดตั้งขึ้นมีรายได้ (Revenue) และมีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ (Budget) เพื่อบริหารงานในท้องถิ่นที่ความรับผิดชอบของตนได้

6. ต้องไม่ให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ อยู่ภายในสายการบังคับบัญชาหรืออยู่ใต้อำนาจการปกครองบังคับบัญชาของหน่วยการปกครองทางราชการหรือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันทั้งนี้เพื่อความมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องอยู่ในความควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐจะปลอดจากการควบคุมของรัฐไม่ได้

7. ต้องมีอำนาจในการตราบทบัญญัติของท้องถิ่นเพื่อให้มีอำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (Law Enforcement) ของท้องถิ่นและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้แต่บทบัญญัติของท้องถิ่นจะขัดหรือละเมิดบทบัญญัติหรือกฎหมายของรัฐไม่ได้

8. ต้องให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองและจะต้องได้รับการสนับสนุน (Support) และการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation) ของประชาชนในท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจตนเพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเองและการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสำคัญประกอบสำคัญคือต้องมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลส่วนกลางและต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2549, หน้า 2) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นของตน
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง

การบริหารของประเทศในอนาคต

6. การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองในความเห็นของผู้ศึกษาเห็นว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ฝึกสอนให้ประชาชนคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองทำให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการในท้องถิ่นของตนเองให้ตรงตามความต้องการ

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ 3 มิติ ได้แก่

1. ด้านการสะท้อนถึงระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง ๆ
2. ด้านระดับความเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
3. ด้านการกำหนดโครงสร้างภายในระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยผู้ที่กล่าวไว้ คือ โกวิท พวงงาม (2549. หน้า 2) นอกจากนี้ยังได้นำเสนอแนวคิดในการจัดการกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏโดยทั่วไปว่ามีการวางหลักการและรูปแบบในการจัดระบบภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 3 แนวคิดดังนี้

3.1 ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย (Ultra Vires) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใดและครอบคลุมในกิจกรรมอะไรบ้างนั้นจะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในภารกิจนั้น ๆ

3.2 ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป (General Competence) ภายในรัฐที่ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการกิจหน้าที่ไปตามหลักความสามารถทั่วไป หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวางตราบเท่าที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันทางปกครองอื่น ๆ นั้น คือ เป็นการถือหลักความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลักหากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องต้องการอะไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้

3.3 การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function) หมายถึง หลักการจัดการกิจสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าภารกิจหน้าที่กลุ่มนี้เป็นภารกิจของรัฐซึ่งรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น ได้แก่ ภารกิจหน้าที่ที่ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานของรัฐ ภายใต้กรอบวิธีการที่รัฐได้กำหนดไว้รัฐจึงได้ “มอบหมาย” หรือ “มอบอำนาจ” (Delegate) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนในทางปฏิบัติจึงถือว่าภารกิจในกลุ่มนี้ถือเป็นหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำ และการจัดทำนั้นจะต้องเป็นไปตามแนวทางและวิธีปฏิบัติที่รัฐกำหนดไว้แล้ว และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ดีกว่ารัฐ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น และมีความคล่องตัวมากกว่า เช่น งานด้านการทะเบียนราษฎร การสำรวจสำมะโนประชากร เป็นต้น

ผู้ศึกษามีความเห็นว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญ อยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายที่กำหนดอำนาจให้
2. ภารกิจหน้าที่ตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนและ
3. ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2534

และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินของไทยออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การบริหารราชการส่วนกลางใช้หลักการรวมอำนาจ คือ ให้อำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการชั้นสูงสุดอยู่ในส่วนกลางโดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น กระทรวง ทบวง กรม (รวมทั้งหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม)

2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาคใช้หลักการแบ่งอำนาจ คือ ราชการส่วนกลางเป็น เจ้าของอำนาจแล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเป็นการลดขั้นตอนต่าง ๆ ลง และการปฏิบัติงานของภูมิภาคนั้นจะต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อนโยบายส่วนกลางหรือของรัฐบาลหรือตัวบทกฎหมายของประเทศการบริหารราชการส่วนภูมิภาคมี 5 ระดับ คือ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ ส่วนกลางได้โอนมอบอำนาจระดับหนึ่งไปให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างเป็นอิสระแต่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยปัจจุบันเป็นเรื่องที่สำคัญจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนต่าง ๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งแบบปกติและแบบพิเศษ รวมทั้งสิ้น 5 องค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจหน้าที่ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละองค์กรไว้ ได้แก่ (พรพรณรัตน์ โสธรประภากร, 2560, หน้า 19)

1. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
2. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
3. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540
4. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
5. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542

ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค

ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (กระทรวงมหาดไทย, 2551, หน้า 24)

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย การคมนาคมและการขนส่ง เช่น ทางบกและทางน้ำ สาธารณูปโภค เช่น แหล่งน้ำ ระบบประปาชนบท เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร งานให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น งานให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ งานการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ งานการ สาธารณูปการ

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย งานส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ งานป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ งานให้มีและบำรุง สถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ งานการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส งานการปรับปรุงแหล่ง ชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย งานการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน งานการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการ รักษาพยาบาล

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน งานการผังเมือง งานจัดให้มีที่จอดรถ งานการ รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานการควบคุมอาคาร

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย งานส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว งานจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่ม เกษตรกร และกิจการสหกรณ์ งานบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร งานจัด ให้มีตลาด งานการท่องเที่ยว งานจัดกิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม งานการส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ งานการพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล งานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย งานบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการจัดการศึกษา งานการส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวพิจารณาและให้ความเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนทั้งสิ้น 244 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ 50 กรม ใน 11 กระทรวง

บริบทอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ห้วยใหญ่ เป็นอำเภอ 1 ใน 7 อำเภอของจังหวัดมุกดาหาร เป็นอำเภอที่มีประชากรและพื้นที่น้อยที่สุดในจังหวัด แต่มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุดของจังหวัด

ประวัติความเป็นมา

"ห้วยใหญ่" เดิมอยู่ภายใต้การปกครองของเมืองมุกดาหาร ต่อมาท้าวสีหนาม และท้าวหมาคำ นำราษฎรจากเมืองมหาชัย ประเทศลาวอพยพมาตั้งถิ่นฐานเมื่อปี พ.ศ. 2222 ในบริเวณที่เป็นสวนว่าน และตั้งบ้านเรือนขึ้นให้ชื่อเรียกว่าบ้านว่านใหญ่ เดิมอยู่ในเขตเมืองพาลูกการภูมิ ส่วนเมืองพาลูกการภูมิเป็นเมืองจัตวาขึ้นกับเมืองมุกดาหารและยุบเป็นหมู่บ้านใน พ.ศ. 2442 สมัยรัชกาลที่ 5 ขึ้นกับตำบลชะโนด และได้เพี้ยนชื่อตามภาษาพูดเป็นภาษาเขียนว่า "ห้วยใหญ่" และ "พาลูกา" แปลว่า "ทรายชายโขง" ตามคำบอกเล่าของชาวข่า และชาวลาวที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านพาลูกา

ตำบลห้วยใหญ่ ปรากฏหลักฐานในราชกิจจานุเบกษา ปี 2464 เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอมุกดาหาร ในขณะนั้นประกอบด้วยตำบลศรีบุญเรือง ตำบลศรีมงคล ตำบลโพธิ์ไทร ตำบลดอนตาล ตำบลห้วยใหญ่ ตำบลโพธิ์ทราย ตำบลบ้านโคก ตำบลฝิ่งแดด ตำบลหนองเอี่ยน ตำบลบ้านค้อ ตำบลบ้านซ่ง ตำบลคำชะอี ตำบลหนองสูงเหนือ ตำบลหนองสูงใต้ ตำบลนาโสก ตำบลนาออก และตำบลบ้านเหล่า ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 ในท้องที่มณฑลอุดร

วันที่ 20 กันยายน 2509 ตั้งตำบลคำป่าหลาย แยกออกจากตำบลห้วยใหญ่ และตำบลบ้านโคก

วันที่ 5 กรกฎาคม 2520 ตั้งตำบลป่งขาม แยกออกจากตำบลห้วยใหญ่ ตั้งตำบลบางทรายน้อย แยกออกจากตำบลบางทรายใหญ่

วันที่ 27 กันยายน 2520 แยกพื้นที่ตำบลห้วยน้ำใหญ่ ตำบลปงขาม และตำบลบางทรายน้อย จากอำเภอมุกดาหาร มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอห้วยน้ำใหญ่ และให้ขึ้นการปกครองกับอำเภอมุกดาหาร

วันที่ 27 สิงหาคม 2525 แยกพื้นที่อำเภอมุกดาหาร อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอโนนคำสร้อย กิ่งอำเภอดงหลวง และกิ่งอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดนครพนม มาตั้งเป็น จังหวัดมุกดาหาร โดยโอนกิ่งอำเภอดงหลวง อำเภอนาแก มาขึ้นกับอำเภอมุกดาหาร และเปลี่ยนชื่ออำเภอมุกดาหาร เป็นอำเภอเมืองมุกดาหาร

วันที่ 26 กรกฎาคม 2526 ตั้งตำบลชะโนด แยกออกจากตำบลห้วยน้ำใหญ่

วันที่ 31 สิงหาคม 2531 ตั้งตำบลดงหมู แยกออกจากตำบลปงขาม

วันที่ 30 พฤษภาคม 2532 โอนพื้นที่หมู่ 9 (ในขณะนั้น) บ้านนาแพง ของตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมืองมุกดาหาร มาขึ้นกับตำบลห้วยน้ำใหญ่ กิ่งอำเภอห้วยน้ำใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร

วันที่ 9 เมษายน 2535 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอห้วยน้ำใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร เป็น อำเภอห้วยน้ำใหญ่

วันที่ 24 กันยายน 2547 ยุบสภาตำบลดงหมู รวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลปงขาม[11]

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอห้วยน้ำใหญ่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอธาตุพนม (จังหวัดนครพนม)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงสุวรรณเขต (ประเทศลาว)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองมุกดาหาร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองมุกดาหาร

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอห้วยน้ำใหญ่แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 5 ตำบล 44 หมู่บ้าน ได้แก่ ตาราง 1 เขตการปกครองของอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับ	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	พื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	จำนวนประชากร (คน)
1.	ห้วยน้ำใหญ่	11	19.000	4,884

2.	ป่งขาม	11	22.000	5,788
3.	บางทรายน้อย	11	20.000	4,817
4.	ชะโนด	5	9.494	2,665
5.	ดงหมู	6	11.000	1,608
รวม		44	81.494	19,762

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยน้ำใหญ่ทั้งตำบล
2. เทศบาลตำบลชะโนด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชะโนดทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลป่งขามดงหมู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่งขามและตำบลดงหมูทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางทรายน้อยทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

หยิดดา ยันตะบุษย์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยและเพื่อนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลัก

ธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.449-0.960 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษา ความเป็นธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ และ 2) ประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ส่วนอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

ธีรเดช สมองทวีพร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการ โดยหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการ โดยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และ 2) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัย แบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แนวทาง

เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับแนวทางเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางเชิงปริมาณ ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ (1) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม (2) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้มีหน้าที่เข้าไปตรวจสอบโดยตรง (3) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในด้านการตรวจสอบ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้แก่ประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐอย่างโปร่งใส จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและจัดให้มีบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ

ปาณิสรา ตรัสศรี (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ผู้บริหารควรมีการปรึกษารื้อกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดเป้าหมายที่เป็นทิศทางเดียวกัน ไม่ควรยึดถือตัวเองมากเกินไป การที่ผู้บริหารจะสั่งการสิ่งใดควรอยู่บนความถูกต้อง เหตุผล ความจำเป็นและความเป็นไปได้ของงานที่ทำ ควรยกย่องชมเชยให้กำลังใจ หรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับองค์การเพื่อให้มีกำลังใจปฏิบัติงานต่อไป ถ้าทำงานใดไม่สำเร็จจึงไม่ควรว่ากล่าวตีสอนต่อหน้าคนอื่นหรือในที่ประชุม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้

มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้น ควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ควรกล้าตัดสินใจในการมอบหมายงานไม่ควรเกรงใจผู้อาวุโสกว่ามากเกินไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาภูมิหลังของผู้ร่วมงานแต่ละคนถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติ รวมถึงการวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.73$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.71$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.49$) มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.60$) และ 3) อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .939 และยัง พบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพดล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วสันต์ แก้วท่า (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเท
ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ
ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ
ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R)
เท่ากับ 0.431 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 16.80
ส่วนอีกร้อยละ 84.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

กิตติ์วี เลชะกุล, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, และศรัณวลักษณ์ เทพวารินทร์ (2561,
บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติของ วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
องค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผลจากการวิจัย พบว่า ธรรมชาติของ
และวัฒนธรรมองค์การที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
องค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
โดยวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนธรรมชาติของเทศบาลด้านการบริหารจัดการ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพองค์การ
ของเทศบาลได้ ร้อยละ 56.80

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับ
ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ

บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .418-.800 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ระหว่าง .663-.850 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ (44.10 $R^2_{Adj}=.441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลสูงสุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta=.260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Beta=.188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้น ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยพบ 2 แนวทาง คือ (1) การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และ (2) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โกเสก กุดตุ้ม (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน

ด้านหลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน ได้ร้อยละ 66.40 ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

สุทธิพงษ์ พันวิสัย (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริการภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.70

งานวิจัยต่างประเทศ

Ved P.Nanda (2003, อ้างถึงในบังอร กันสุข, 2554, หน้า 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องธรรมาภิบาล ผลการวิจัย พบว่า ยังไม่มีการสร้างหลักธรรมาภิบาลตามความหมายอย่างแท้จริง ตลอดระยะเวลา ค.ศ. 1980-1990 บรรดาประเทศหรือสถาบัน ที่ให้การสนับสนุนมีแนวโน้มว่าจะให้การช่วยเหลือการปฏิรูปประเทศที่รับการ

ช่วยเหลือเหล่านั้นเพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่แล้ว ประเทศผู้รับการช่วยเหลือยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายในครั้งนี้และในอนาคตอันใกล้ การใช้ความช่วยเหลือเริ่มปรากฏชัดเจนยิ่งขึ้น เร่งอย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วยังไร้ผล และยังมีการเลือกปฏิบัติอยู่ ตามที่เราเข้าใจกันปัญหาเหล่านี้ประเทศที่ให้การช่วยเหลือจะเรียกร้องให้ประเทศที่รับการช่วยเหลือ แสดงปัญหาที่ยุ่งยากในการปฏิรูปเศรษฐกิจและสังคม ให้ที่ประชุมได้รับทราบเพื่อหาสาเหตุแท้จริงและนำไปสู่การแก้ไข จากการศึกษาวิจัยได้ พบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประเทศที่รับการช่วยเหลือคือ ไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและพอจะเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ ซึ่งจะรวมถึงการขาดเสถียรภาพทางการเมือง หลักกฎหมาย หลักการควบคุมการทุจริตและหลักความรับผิดชอบที่ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติ และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า ถึงแม้จะมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศกำลังพัฒนาแต่ระดับความยากจนของประเทศเหล่านั้นก็ยังมีอยู่สูง ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพก็ยังเป็นประเด็นปัญหาหลักในการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงหาประชาชนและการเลือกปฏิบัติเป็นเรื่องที่แก้ไขยากพอสมควร เพราะเป็นเรื่องบริบททางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ของประเทศที่รับการช่วยเหลือ

Gillespie and Mann (2004, pp. 88–89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา กับความเชื่อถือต่อผู้นำจำนวน 83 ทีม พบว่า ภาวะ (นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษามีความสัมพันธ์กับความเชื่อถือต่อผู้นำถึง 67 เปอร์เซนต์

Davies and Others (2005) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ อัน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อัน ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำทนายและสงสัยมีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้อง

แสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

Kimmet (2005, p. 2-A) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้นโยบาย 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งปี 2004 ซึ่ง พบว่า หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนเศรษฐกิจฝืดเคือง เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารแนวใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เมื่อนำไปใช้ ซึ่งนั่นก็คือจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบ ในการพัฒนาระบอบการเมือง การปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จะต้องมีส่วนในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงความเป็นผู้นำผ่านการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 เพราะธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน

ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการ
บริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน
มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
และพร้อมรับผิด มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้
ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน

โดยในการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) ของ Bass (1985) 2) แนวคิดจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52
และ 3) ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 มาประยุกต์ใช้
แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้
แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอ
ห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 19,762 คน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร
อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต
อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 393 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้
วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973, p.127 อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555)
โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{19,762}{1+19,762 (0.05)^2}$$

$$n = 392.06$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น		จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	4,884	97
2	เทศบาลตำบลชะโนด	2,665	53
3	องค์การบริหารส่วนตำบลปางช้างดงหมู	7,396	147
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย	4,817	96
รวม		19,762	393

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนและบัตร ที่ว่าการอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร (2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- | | | | |
|-----------|-----------|---------|-----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51–5.00 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51–4.50 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51–3.50 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51–2.50 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00–1.50 | หมายถึง | มีธรรมชาติในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร 2) ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985) 2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และ 3) ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศิต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- 4) ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
- 5) ปลัดเทศบาลตำบลชะโนด อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
6. นำแบบสอบถามไปขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และปรับปรุงแก้ไขจนได้หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่ใบรับรอง 158/2564) ดังรายละเอียด

ในภาคผนวก ก

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด โดยทดลองใช้ (Try Out) ที่อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.368-0.924

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อยู่ระหว่าง 0.368-0.881

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อยู่ระหว่าง 0.456-0.924

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อยู่ระหว่าง 0.753-0.857

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-ตอนที่ 4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .855

2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น .918

3) แบบสอบถามธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น .884

4) แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น .963

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหัวนาใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอหัวนาใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 393 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน ในอำเภอต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อำเภอหัวนาใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนอำเภอหัวนาใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และพื้นที่ที่อาศัยอยู่

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร 2) ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและธรรมชาติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบที่ใช้

ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและธรรมชาติ กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม

หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร (อโนทัย ตริวานิช, 2552)

2.2 การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่า ถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตาม เปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การ ถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเรา ทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่ง ตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น อย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj.}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TTL	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
TL_1	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์
TL_2	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
TL_3	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

TL ₄	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
TGG	แทน	ธรรมภิบาล
GG ₁	แทน	ด้านหลักนิติธรรม
GG ₂	แทน	ด้านหลักคุณธรรม
GG ₃	แทน	ด้านหลักความโปร่งใส
GG ₄	แทน	ด้านหลักการมีส่วนร่วม
GG ₅	แทน	ด้านหลักความรับผิดชอบ
GG ₆	แทน	ด้านหลักความคุ้มค่า
TEF	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
EF ₁	แทน	ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
EF ₂	แทน	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0
EF ₃	แทน	ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ
EF ₄	แทน	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ
EF ₅	แทน	ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
EF ₆	แทน	ด้านการพัฒนาองค์กร
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
และผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และพื้นที่อาศัยอยู่ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=393)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	194	49.36
-หญิง	199	50.64
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	33	8.40
-31-40 ปี	182	46.31
-41-50 ปี	129	32.82
-51-60 ปี	31	7.89
-มากกว่า 60 ปี	18	4.58
3. ระดับการศึกษา		
-ประถมศึกษา	125	31.81
-มัธยมศึกษา/ปวช.	109	27.74
-ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	84	21.37
-ปริญญาตรีขึ้นไป	75	19.08

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=393)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. อาชีพ		
-เกษตรกร	94	23.92
-ค้าขาย	38	9.67
-ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ	37	9.42
-รับจ้างทั่วไป	55	13.99
-พนักงานบริษัทเอกชน	42	10.69
-รับราชการ	61	15.52
-อาชีพอื่น ๆ	66	16.79
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
-ไม่เกิน 10,000 บาท	70	17.81
-10,001-15,000 บาท	57	14.50
-15,001-20,000 บาท	166	42.24
-มากกว่า 20,000 บาท	100	25.45
6. พื้นที่ที่อาศัยอยู่		
-เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	97	24.68
-เทศบาลตำบลชะโนด	53	13.49
-องค์การบริหารส่วนตำบลปางช้างดงหมู	147	37.40
-องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย	96	24.43
รวม	393	100.00

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอยางใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 393 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 50.64 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 46.31 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81 ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ

42.24 และอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปางช้างมดง หมู่ จำนวน 147 คน
คิดเป็นร้อยละ 37.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียด
ดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่
จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

(n=393)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.97	0.51	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.51	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.90	0.52	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	0.55	มาก
รวม		3.93	0.44	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่
 จังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.11	0.69	มาก
2	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมี แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี	3.95	0.72	มาก
3	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน	3.94	0.68	มาก
4	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างศรัทธา และ ความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อประชาชนในเขต	4.04	0.73	มาก
5	เมื่อผู้บริหารและผู้นำ ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถ ทำได้เสมอ	4.07	0.69	มาก
6	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์	4.07	0.72	มาก
7	ผู้บริหารและผู้นำ มักหาแนวทางลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน	3.84	0.83	มาก
8	ผู้บริหารและผู้นำ กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์	3.90	0.68	มาก
9	ผู้บริหารและผู้นำ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ	4.01	0.69	มาก
10	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน ให้กับประชาชนในเขตได้อย่างชัดเจน	3.80	0.71	มาก
รวม		3.97	0.51	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ เมื่อผู้บริหารและผู้นำ ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับประชาชนในเขตได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.88	0.81	มาก
2	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.95	0.82	มาก
3	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตได้เป็นอย่างดี	3.89	0.77	มาก
4	สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ	3.91	0.72	มาก
5	ผู้บริหารและผู้นำ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	3.90	0.81	มาก
6	ผู้บริหารและผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	3.98	0.79	มาก
7	ผู้บริหารและผู้นำ เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.77	0.73	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

(n=393)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
8	ผู้บริหารและผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.96	0.74	มาก
9	ผู้บริหารและผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม	3.89	0.70	มาก
10	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการทำงาน	3.99	0.69	มาก
รวม		3.91	0.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่
จังหวัดมุกดาหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้	3.92	0.70	มาก
2	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	3.83	0.78	มาก
3	ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.94	0.74	มาก
4	ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตรู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ	4.02	0.62	มาก
5	ผู้บริหารและผู้นำ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.75	มาก
6	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.92	0.77	มาก
7	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน	3.89	0.80	มาก
8	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.82	0.74	มาก
9	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้	3.92	0.74	มาก
10	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.84	0.80	มาก
รวม		3.90	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตรู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารและผู้นำ มีความความเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน	4.13	0.71	มาก
2	ผู้บริหารและผู้นำ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตมีปัญหา	4.17	0.71	มาก
3	ผู้บริหารและผู้นำ แสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตอยู่เสมอ	3.95	0.78	มาก
4	ผู้บริหารและผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.77	0.85	มาก
5	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน	3.92	0.82	มาก
6	ผู้บริหารและผู้นำ จะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น	3.79	0.79	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

(n=393)

ข้อที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69	0.84	มาก
8	ผู้บริหารและผู้นำ มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.81	มาก
9	ผู้บริหารและผู้นำ มอบหมายงานตรงกับตำแหน่งและความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.81	มาก
10	ผู้บริหารและผู้นำ ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	3.90	0.85	มาก
รวม		3.93	0.55	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารและผู้นำ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในเขตมีปัญหา ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำ มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.69$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดังตาราง 9-15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวม และรายด้าน
(n=393)

ด้านที่	ธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	3.91	0.54	มาก
2	หลักคุณธรรม	3.94	0.54	มาก
3	หลักความโปร่งใส	3.95	0.56	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.88	0.50	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ	3.94	0.52	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	3.87	0.54	มาก
รวม		3.91	0.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า มีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หลัก
ความโปร่งใส ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.94$) หลักคุณธรรม
($\bar{X}=3.94$) หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.91$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.87$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักนิติธรรม
รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ มีการออกกฎระเบียบข้อบังคับเทศบัญญัติที่ทันต่อสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของประชาชน	3.87	0.75	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการบริหารงาน	3.94	0.74	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.93	0.72	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์	3.79	0.78	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย	3.83	0.73	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ ได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	4.09	0.69	มาก
7	อบต./เทศบาลฯ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	3.95	0.78	มาก
รวม		3.91	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็ว

ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค ($\bar{X}=3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักคุณธรรม
รายชื่อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเที่ยงธรรม	4.01	0.69	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมอันดีงาม	3.93	0.75	มาก
3	การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบวินัยและประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด	3.88	0.72	มาก
4	การบริหารงานของ อบต./เทศบาลฯ ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	4.00	0.69	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ	3.95	0.74	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.88	0.73	มาก
รวม		3.94	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเที่ยงธรรม ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ การบริหารงานของ อบต./เทศบาลฯ ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{X}=4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก
($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความโปร่งใส
รายชื่อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	3.97	0.73	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	3.95	0.73	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภา	3.89	0.73	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ ประกาศเผยแพร่ผลการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบอยู่เสมอ	3.94	0.72	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ จัดทำแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	4.01	0.74	มาก
รวม		3.95	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ จัดทำ
แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา
คือ อบต./เทศบาลฯ ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ
ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ
เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภา ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักการมีส่วนร่วม
รายชื่อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม	3.98	0.71	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี	4.07	0.69	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ ได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และใช้ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมนั้นเป็นแนวทางและทำแผนงานในการพัฒนาหน่วยงาน	3.90	0.68	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารงาน	3.89	0.67	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง	3.63	0.87	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ จัดทำรายงานประจำปีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.75	มาก
รวม		3.88	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ

แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง ($\bar{X}=3.63$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ด้านหลักความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหาร อบต./เทศบาล มอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน	3.95	0.72	มาก
2	ผู้บริหารของ อบต./เทศบาล รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง	3.96	0.69	มาก
3	อบต./เทศบาล สามารถประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว	4.06	0.71	มาก
4	ผู้บริหาร อบต./เทศบาล เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร	3.89	0.68	มาก
5	ผู้บริหาร อบต./เทศบาล สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.65	มาก
6	อบต./เทศบาล กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจน	3.97	0.75	มาก
รวม		3.94	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาล สามารถประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วย

ความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร อบต./เทศบาล สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความคุ้มค่า
รายชื่อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาล บริหารงานได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.80	0.75	มาก
2	อบต./เทศบาล ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเหมาะสม	3.87	0.76	มาก
3	อบต./เทศบาล ใช้ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	3.98	0.77	มาก
4	อบต./เทศบาล จัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ชัดเจน	3.88	0.79	มาก
5	อบต./เทศบาล จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม	3.96	0.70	มาก
6	อบต./เทศบาล ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย	3.84	0.78	มาก
7	อบต./เทศบาล ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อควมมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	3.79	0.76	มาก
รวม		3.87	0.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาล ใช้ทรัพยากรของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาล ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อควมมีประสิทธิภาพคุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดังตาราง 16-22

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

(n=393)

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	4.04	0.57	มาก
2	การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศไทย 4.0	3.93	0.56	มาก
3	การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ	4.03	0.52	มาก
4	การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของ ท้องถิ่นที่มีคุณภาพ	3.89	0.52	มาก
5	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.93	0.53	มาก
6	การพัฒนาองค์กร	3.96	0.56	มาก
รวม		3.96	0.43	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ($\bar{X}=4.03$) การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.96$) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.93$) การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ($\bar{X}=3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การสร้างและพัฒนาระบบการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา	3.93	0.73	มาก
2	การพัฒนาระบบการประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาให้เข้มแข็งเพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับท้องถิ่นและประชาชน	3.98	0.76	มาก
3	การเสริมสร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.04	0.74	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์	4.15	0.64	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.08	0.60	มาก
รวม		4.04	0.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจริงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างและพัฒนาระบบการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมสร้างการสร้างความภาคภูมิใจและความสามารถของในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0	4.00	0.66	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.07	0.69	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจที่เข้าถึงความต้องการเร่งด่วนสำคัญของพื้นที่	3.88	0.68	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

(n=393)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	อบต./เทศบาลฯ มีกระตมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ในการร่วมกันเพื่อการสร้างความอุดมสมบูรณ์ รักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล	3.83	.686	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลัง ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	3.85	0.72	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ ได้เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล ให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0	3.85	0.71	มาก
รวม		3.93	0.56	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมสร้างการสร้างความศักยภาพ และขีดความสามารถของการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 ($\bar{X}=4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มีกระตมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ในการร่วมกันเพื่อการสร้างความอุดมสมบูรณ์ รักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล ($\bar{X}=3.83$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น	4.14	0.72	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลด้วยการป้องกันการทุจริตที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร	4.03	0.70	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย สู้ตรง โปร่งใส สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน	4.07	0.71	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบแนวทางเพื่อความคล่องตัว และการพึ่งตนเองในด้านรายได้ของท้องถิ่น	4.05	0.68	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า	4.07	0.69	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชน	3.85	0.64	มาก
รวม		4.03	0.52	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า ($\bar{X}=4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจ การถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการจัดบริการประชาชน ($\bar{X}=3.85$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน	3.80	0.76	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมระดับพื้นที่	3.84	0.70	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.93	0.76	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ มุ่งพัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน	4.01	0.74	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0	3.92	0.69	มาก
6	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals	3.84	0.72	มาก
รวม		3.89	0.52	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มุ่งพัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ เน้นการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.92	0.69	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ เน้นการพัฒนาบุคลากร และผู้นำร่องรับการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้	3.86	0.70	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด	3.84	0.69	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างระบบการเรียนรู้การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน	3.87	0.68	มาก
5	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่	3.89	0.76	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

(n=393)

ข้อที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรให้เป็น นักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มี ธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบ อย่างโปร่งใส	4.05	0.77	มาก
7	อบต./เทศบาลฯ เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง เสริมสร้างความ เสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	4.08	0.72	มาก
รวม		3.93	0.53	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมและวิถี
พอเพียง เสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มี
ประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ด้านการพัฒนาองค์กร รายข้อ

(n=393)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม	4.03	0.67	มาก
2	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ	3.96	0.67	มาก
3	อบต./เทศบาลฯ เน้นเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ	3.92	0.69	มาก
4	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย	3.94	0.66	มาก
รวม		3.96	0.56	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ

เน้นเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีอาชีพ ($\bar{X} = 3.92$)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่จังหวัดมุกดาหาร**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดังตาราง 23-25

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแปรได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig.
(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม
หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์
กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อินทัย ศรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล
กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่
จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปร	TL ₁	TL ₂	TL ₃	TL ₄	TTL	GG ₁	GG ₂	GG ₃	GG ₄	GG ₅	GG ₆	TGG	EF ₁	EF ₂	EF ₃	EF ₄	EF ₅	EF ₆	TEF
Mean	3.97	3.91	3.90	3.93	3.93	3.91	3.94	3.95	3.88	3.94	3.87	3.91	4.04	3.93	4.03	3.89	3.93	3.96	3.96
TL ₁	1	.554**	.644**	.622**	.632**	.345**	.162**	.113*	.300**	.222**	.235**	.279**	.562**	.317**	.513**	.425**	.544**	.426**	.595**
TL ₂		1	.613**	.603**	.618**	.480**	.426**	.336**	.497**	.447**	.328**	.499**	.474**	.650**	.475**	.548**	.387**	.338**	.607**
TL ₃			1	.670**	.666**	.359**	.222**	.124*	.400**	.317**	.188**	.321**	.480**	.382**	.490**	.546**	.482**	.406**	.594**
TL ₄				1	.662**	.428**	.213**	.179**	.395**	.385**	.203**	.361**	.607**	.424**	.602**	.522**	.669**	.415**	.662**
TTL					1	.477**	.302**	.223**	.471**	.407**	.281**	.432**	.630**	.524**	.617**	.604**	.619**	.469**	.639**
GG ₁						1	.683**	.610**	.687**	.673**	.650**	.664**	.327**	.617**	.442**	.579**	.478**	.332**	.593**
GG ₂							1	.590**	.630**	.727**	.672**	.656**	.191**	.414**	.263**	.443**	.241**	.170**	.367**
GG ₃								1	.678**	.599**	.608**	.798**	.194**	.524**	.357**	.418**	.229**	.156**	.400**
GG ₄									1	.698**	.535**	.630**	.351**	.581**	.529**	.609**	.373**	.409**	.601**
GG ₅										1	.627**	.656**	.313**	.531**	.469**	.640**	.353**	.293**	.553**
GG ₆											1	.626**	.210**	.491**	.340**	.475**	.345**	.235**	.449**
TGG												1	.316**	.628**	.475**	.630**	.408**	.318**	.591**
EF ₁													1	.399**	.629**	.560**	.629**	.481**	.787**
EF ₂														1	.535**	.656**	.405**	.336**	.702**
EF ₃															1	.713**	.656**	.464**	.760**
EF ₄																1	.618**	.474**	.760**
EF ₅																	1	.467**	.726**
EF ₆																		1	.653**
TEF																			1

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (TTL) และธรรมาภิบาลโดยภาพรวม (TGG) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (TEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (TTL) กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (TEF) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.639$)

ส่วนธรรมาภิบาลโดยภาพรวม (TGG) กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (TEF) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.591$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (TTL) กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (TEF) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.639$) และธรรมาภิบาลโดยภาพรวม (TGG) กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (TEF) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.591$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร แสดงรายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.200	.129		9.300	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL ₁)	.143	.040	.171	3.616	.000**
การสร้างแรงบันดาลใจ (TL ₂)	.182	.038	.219	4.809	.000**
การกระตุ้นทางปัญญา (TL ₃)	.062	.042	.076	1.488	.138
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL ₄)	.315	.038	.409	8.229	.000**

R=.751. R²=.564, R²Adj=.560, F=125.729, Sig=.000***

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล (TL₄) (β =.409) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL₂) (β =.219) และ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL₁) (β =.171) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผล
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ได้ร้อยละ 56.00 (R²Adj=.560) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.200 + .143^{***}(TL_1) + .182^{***}(TL_2) + .315^{***}(TL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .171^{***}(TL_1) + .219^{***}(TL_2) + .409^{***}(TL_4)$$

ส่วน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพล
ของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร แสดงรายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.703	.137		12.409	.000
หลักนิติธรรม (GG ₁)	.286	.047	.362	6.093	.000**
หลักคุณธรรม (GG ₂)	.273	.048	.346	5.710	.000**
หลักความโปร่งใส (GG ₃)	.104	.041	.138	2.532	.012*
หลักการมีส่วนร่วม (GG ₄)	.331	.051	.391	6.480	.000**
หลักความรับผิดชอบ (GG ₅)	.228	.050	.279	4.554	.000**
หลักความคุ้มค่า (GG ₆)	.115	.044	.146	2.642	.009**
R=.698, R ² =.488, R ² Adj=.480, F=61.215, Sig=.000***					

จากตาราง 25 พบว่า ธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม (GG₄) (β =.391) หลักนิติธรรม (GG₁) (β =.362) หลักคุณธรรม (GG₂) (β =.346) หลักความรับผิดชอบ (GG₅) (β =.279) และหลักความคุ้มค่า (GG₆) (β =.146) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักความโปร่งใส (GG₃) (β =.138) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 48.00 (R²Adj=.480) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.703 + .286^{**}(GG_1) + .273^{**}(GG_2) + .104^{*}(GG_3) + .331^{**}(GG_4) + .228^{**}(GG_5) + .115^{**}(GG_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .362^{**}(GG_1) + .346^{**}(GG_2) + .138^{*}(GG_3) + .391^{**}(GG_4) + .279^{**}(GG_5) + .146^{**}(GG_6)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 26

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ปฏิเสธ
1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2. การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.1 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.2 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.3 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.4 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.5 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ
2.6 การบริงงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	ยอมรับ

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. ธรรมชาติภาพ ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร จึงยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 393 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน ร้อยละ 50.64 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 182 คน ร้อยละ 46.31 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 125 คน ร้อยละ 31.81 ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 94 คน ร้อยละ 23.92 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 166 คน ร้อยละ 42.24 และอาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงขามดงหมู จำนวน 147 คน ร้อยละ 37.40

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.93$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาคือ เมื่อผู้บริหารและผู้นำฯ ตั้งเป้าหมายแล้ว

สามารถทำได้เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$)

2.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.77$)

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ประชาชนในพื้นที่รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$)

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารและผู้นำ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่มีปัญหา ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำ มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำ สามารถจัดระบบสวัสดิการ ที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.69$)

3. ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยมีธรรมชาติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.94$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.91$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 หลักนิติธรรม มีธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การ

บริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

3.2 หลักคุณธรรม มีธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ การบริหารงานของ อบต./เทศบาลฯ ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.88$)

3.3 หลักความโปร่งใส มีธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ จัดทำแผนปฎิบัติการประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภาฯ ($\bar{X} = 3.89$)

3.4 หลักการมีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง ($\bar{X} = 3.63$)

3.5 หลักความรับผิดชอบ มีธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ สามารถประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.84$)

3.6 หลักความคุ้มค่า มีธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ใช้ทรัพยากรของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อความรู้มีประสิทธิภาพคุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหัวหินใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ($\bar{X}=4.03$) การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.96$) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.93$) การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ($\bar{X}=3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X}=4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างและพัฒนาระบบการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.93$) ตามลำดับ

4.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมสร้างการสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถของในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการบริการในระบัพพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 ($\bar{X}=4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มีกระต

พลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ในการร่วมกันเพื่อการสร้างความอุดมสมบูรณ์ รักษา และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล ($\bar{X} = 3.83$)

4.3 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาล ส่งเสริมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยม ด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาล เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.85$)

4.4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาล มุ่งพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาล มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.80$)

4.5 ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาล เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง เสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$)

4.6 ด้านการพัฒนาองค์กร มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต./เทศบาล มุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กร

สมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาล พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ($\bar{X}=3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อบต./เทศบาล เน้นเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ ($\bar{X}=3.92$)

5. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL_4) ($\beta=.409$) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL_2) ($\beta=.219$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL_1) ($\beta=.171$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 56.00 ($R^{2Adj}=.560$) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

6. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม (GG_4) ($\beta=.391$) หลักนิติธรรม (GG_1) ($\beta=.362$) หลักคุณธรรม (GG_2) ($\beta=.346$) หลักความรับผิดชอบ (GG_5) ($\beta=.279$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 หลักความคุ้มค่า (GG_6) ($\beta=.146$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักความโปร่งใส (GG_3) ($\beta=.138$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้ร้อยละ 48.00 ($R^{2Adj}=.480$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.93$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ เมื่อผู้บริหารและผู้นำฯ ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำฯ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำฯ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้นำฯ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและผู้นำฯ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เป็นคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้มีการอบรมประชุม และได้รับคำแนะนำจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการตามภารกิจ ระเบียบ และแนวทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร สามารถเพิ่ม

ความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามารถในการบริหารดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา ตรัสศรี (2559)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วก่า (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) โดยมีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.94$) หลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.94$) หลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.91$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.87$) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญ

ในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต

โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทุกแห่งได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นอย่างมาก เนื่องจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถบริหารจัดการกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น สิ่งที่ต้องคำนึงคือ การยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ที่เรียกว่า หลักธรรมาภิบาล “Good Governance”

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล (2560) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์วี เลชะกุล, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, และศรัญลักษณ์ เทพวารินทร์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผลจากการวิจัย พบว่า ธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเสก กุดตุ้ม (2563) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$)

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ($\bar{X}=4.03$) การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.96$) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.93$) การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ($\bar{X}=3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

โดย ด้านการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ ($\bar{X}=4.15$)

รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อบต./เทศบาลฯ มุ่งพัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ อบต./เทศบาลฯ สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.80$)

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีการกำหนดและจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อมจากภายนอก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าแผนมีการบริหารที่เหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและมีความเป็นทางการ มีการทำงานและควบคุมตามสายการบังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจและทำงานได้อย่างอิสระแต่ยังยึดกฎ ระเบียบเป็นสำคัญ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้โดยการแปลงงบประมาณ คน และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนนโยบายจนถึงการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารทุกแห่งเห็นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เนื่องจากเป็นความสามารถหลักที่สอดคล้องกับการดำเนินการกิจในการจัดทำและส่งมอบบริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงความต้องการของ

ประชาชนเป็นหลัก และจะส่งผลโดยตรงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขัน เพื่อพัฒนาการปรับปรุงองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหารให้ทันสมัย และมีระบบ
ที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะ และเพิ่ม
การทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิค
วิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศดา ยันตะบุษย์ (2558)
ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียง
เหนือของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติชัย
อุดมกิจมงคล (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล
ในเขตจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ
นพดล ไชยสุระ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ชยาภาภรณ์ ทองป่อ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเสก กุดตุ้ม (2563) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ
การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัด
สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL_4) ($\beta = .409$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL_2)
($\beta = .219$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL_1) ($\beta = .171$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพ
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ได้ร้อยละ 56.00 ($R^{2Adj} = .560$)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหารเป็นอย่างมาก ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล มากน้อยเพียงใด จะต้องมีส่วนในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำ ซึ่งเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงาน โดยแสดงความเป็นผู้นำผ่านการ ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะนำกลุ่มของตน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 247

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.29) และรูปแบบที่สร้าง ขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ 44.10 ($R^{2Adj} = .441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (TL4) (Beta= .260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (Beta=.188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุทธิพงษ์ พันวิสัย (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพ การบริการภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.70

ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ที่ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ หว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อาจขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ขาดการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งและอาจจะไม่สามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน และผู้บริหาร และผู้นำ บางคนไม่ค่อยมีความกล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์

4. ผลการวิจัยจากการศึกษา อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม (GG_4) ($\beta=.391$) หลักนิติธรรม (GG_1) ($\beta=.362$) หลักคุณธรรม (GG_2) ($\beta=.346$) หลักความรับผิดชอบ (GG_5) ($\beta=.279$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ หว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 หลักความคุ้มค่า (GG_6) ($\beta=.146$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักความ โปร่งใส (GG_3) ($\beta=.138$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหารได้ร้อยละ 48.00 ($R^{2Adj}=.480$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 เพราะธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงาน
และการปกครองในปัจจุบัน ซึ่งธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง
ที่เป็นธรรม หรือเป็นหลักของการบริหารราชการที่เรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดี” มีกรอบแนวคิดในการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับประชาชน ดังนี้ 1) เป็นการ
บริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในทุก ๆ ด้าน 2) เป็นการบริหารที่ก่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ 3) การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิง
ภารกิจของรัฐ 4) หลักการบริหารไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยากเกินความจำเป็น
5) หลักการบริหาร ทำให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6) เป็นการบริหารที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และได้รับการตอบสนองต่อความ
ต้องการ 7) หลักการบริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
การมีธรรมาภิบาลจะนำมาสู่การมีประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมี
ประชาธิปไตยก็นำมาสู่การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้าง
ความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและสถาพร ตลอดจนนำมาสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ
ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล
(2560) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์
(R) เท่ากับ .939 และยัง พบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถ
พยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ
88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญ
ทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ
และหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัด
สกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ
กิตติ์รวี เลขะกุล, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, และศรัณย์ลักษณ์ เทพวารินทร์ (2561, บทคัดย่อ)
ผลจากการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

ของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนธรรมาภิบาลหลักการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลได้ ร้อยละ 56.80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเสก กุดตุ้ม (2563) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอุ่น หลักการมีส่วนร่วม (มีค่าเบต้า=.390) หลักความคุ้มค่า (มีค่าเบต้า=.236) หลักนิติธรรม (มีค่าเบต้า=.130) หลักความโปร่งใส (มีค่าเบต้า=.102) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอุ่น ได้ร้อยละ 66.40 ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อความรู้มีประสิทธิภาพคุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งบริหารงานให้ได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม หลักการมีส่วนร่วม โดยให้มีการแต่งตั้ง

ตัวแทนประชาคมในแต่ละหมู่บ้านชุมชนให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง ให้มากขึ้น รวมทั้งควรจัดทำรายงานประจำปีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชน ทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ควรส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ โดยควรมุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ในสังคมระดับพื้นที่ และร่วมกับองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งเน้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อบริการ พัฒนาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่แข่งขันได้

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการใช้สิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามลำดับ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักความ โปร่งใส ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของ จังหวัดมุกดาหาร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น โดยอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2560- 2569*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- กระทรวงมหาดไทย. (2551). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อสารศึกษาดินแดน.
- กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง. (2557). *ชุดความรู้เบื้องต้น เรื่อง รูปแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). *พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. ปรินซ์นิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติ์วี เลชะกุล, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และศรัณวลักษณ์ เทพวารินทร์. (2561). *ธรรมาภิบาลวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- โกวิท พวงงาม. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกเสก กุดตุ้ม. (2563). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนะศักดิ์ ยวบูรณ์. (2543). กระทบพหุศาสตร์ไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครอง
ที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ชยาภาภรณ์ ทองป่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผล
การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร.
รายงานการวิจัย. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์การพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ทิดา ยันตะบุษย์. (2558). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ทรงศักดิ์ โอษะคลัง. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการที่ดีด้านการมี
ส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
(ยุทธศาสตร์การพัฒนา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ธีรเดช สอนทวิพร. (2560). การบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2555) สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.

- นพพล ไชยสุระ. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติภูมิ ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บวรศักดิ์ สุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บังอร กันสุข. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลท่าแร่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2547). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปาณิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิลัญ ภูมิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิผลองค์การ: ปฏิบทแห่งมโนทัศน์*. วารสาร *ร่วมพฤษ*, 28(3), 134–182.
- พรธรรมรัตน์ โสธรประภากร. (2560). *กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

- พัชรา วาณิชชิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พิสมัย คุณศรีพิทักษ์. (2553). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มลฤดี ม่วงรุ่ง. (2553). *การวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีผลต่อระดับผลการเรียน ของนักศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ*. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์. (2559). *ความเป็นธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตน์ติกรณ์ จินบุตร. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2540). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วสันต์ แก้วกำ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุทธิพงษ์ พันวิสัย. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระ สธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2544). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟรีเมียร์ โปร จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยใหญ่. (2563). *บรรยายสรุปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร*. มุกดาหาร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอห้วยใหญ่.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

- อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). *Good Governance ต้องปฏิบัติได้ ต้องเป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่เก็บไว้บูชา*” สิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญแปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติ. ม.ป.ท.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อุทัย หิรัญโต. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- AHSC. (1985). *The American Heritage Dictionary* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Bass & Avolio (1990). *Improving organizational effectiveness through Transformational leadership*. California: Sage.
- Bass , B.M .(1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bennis W. and Nanus B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy Of Management.
- Cameron. (1981). Measuring organizational effectiveness in institution of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604–623.
- Cameron, K.S. (1986). “Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness.” *Management Science* 32,5 (1986): 539–553.
- Campbell,R.F.et.al. (1977). *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. 4th ed. Texas: Dryden Press.
- Davies, B., & Others. (2005). *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.

- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: Research, Findings, Practice, and Skills*. 2nd ed.
New York: Houghton Mifflin Company.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Ford, R. C., Armandi, B.R., & Heaton, C. P. (1968). *Organization theory: A integrative approach* New York: Harper and Row.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Orgionizations: Behavior structure and Processes*. (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.
- Gillespie, N. A., & Mann, L. (2004). Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust. *Journal of Managerial Psycholog*, 19(6), 588–607.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1968). *Organization theory*. (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). *Educational administrations: theory research and Practice*. (4th ed.) New York: McGraw Hill Book Company.
- Jackson, J.H., Morgan, C.R., & Paolillo, J.G.P. (1986). *Organization theory: A macro perspective for management*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Kimmet,P. (2005). *The politics of good governance in the Asean 4*. Master Degee: Griffith University.
- Koontz , H. and Weihrich . H. (1988). *Management*. New York: McGraw–Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw–Hill.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Price, J.L. (1968). *Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions*.
Homewood, Ill: Richard D Irwin, Inc.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). “A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach to Organizational Analysis.”
Management Science 29,3 (1983): 363–377.

- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application*. 3rd ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies. In *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey–Bass. Pp. 63–95.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seashore and Yuchtman quoting Hall. (1991). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891–903.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley.
- Trewatha, R.L. and Newport, G.M. (1982). *Management*. Plano Texas: Business Publication.
- Ved P. Nanda. (2003). “*The Geed Governance*,” Concept Revisited. University of Denver Sturm College of Law.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork: Harper and Row Publication.
- Yukl, G. and Fleet, V. D. (1992). *Theory and Research on Leadership in Organizations: Handbook of Industrial and Organization Psychology*. California: Consulting Psychologists.
- Yuchtman, E. & Seashore, S.E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 12(3), 377–395.
- Zammuto, R.F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ชื่อยาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ โสรณินธุ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิวง่อง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวง่อง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิวผ่อง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวผ่อง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอิทธิพล ฤทธิการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิวม่วง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวม่วง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิวผ่อง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวผ่อง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิ่วผ่อง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรือใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิ่วผ่อง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิช ผิวม่วง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยกเลิกใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการรื้อถอนใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวม่วง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวิช ผิวม่วง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวม่วง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชะโนด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวิช ผิวม่วง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยะนิงใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวม่วง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวิช ผิวผ่อง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยางใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวผ่อง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑ ๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปทุมคงคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทวิช ผิวม่วง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ หวานใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูล ที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิช ผิวม่วง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๑๒๑,๔๐๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- 4) ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
- 5) ปลัดเทศบาลตำบลชะโนด อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 3 ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายทวิช ผิวผ่อง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 13

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51-60 ปี

☐ 5. มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมศึกษา

☐ 2. มัธยมศึกษา/ปวช.

☐ 3. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อาชีพ

☐ 1. เกษตรกร

☐ 2. ค้าขาย

☐ 3. ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ

☐ 4. รับจ้างทั่วไป

☐ 5. พนักงานบริษัทเอกชน

☐ 6. รับราชการ

☐ 7. อาชีพอื่น ๆ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 2. 10,001-15,000 บาท

☐ 3. 15,001-20,000 บาท

☐ 4. มากกว่า 20,000 บาท

6. พื้นที่ที่อาศัยอยู่

☐ 1. เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

☐ 2. เทศบาลตำบลชะโนด

☐ 3. องค์การบริหารส่วนตำบลปางช้างมดแดง

☐ 4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
และผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ว่าผู้บริหารและผู้นำ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
การมีส่วนร่วม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมี แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี					
3	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน					
4	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างศรัทธา และ ความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อประชาชนในพื้นที่					
5	เมื่อผู้บริหารและผู้นำ ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถ ทำได้เสมอ					
6	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
7	ผู้บริหารและผู้นำ มักหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารและผู้นำ กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์					
9	ผู้บริหารและผู้นำ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ					
10	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี					
4	สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ					
5	ผู้บริหารและผู้นำ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน					
6	ผู้บริหารและผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
7	ผู้บริหารและผู้นำฯ เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
8	ผู้บริหารและผู้นำฯ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
9	ผู้บริหารและผู้นำฯ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม					
10	ผู้บริหารและผู้นำฯ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการทำงาน					
การกระตุ้นทางปัญญา						
1	ผู้บริหารและผู้นำฯ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้					
2	ผู้บริหารและผู้นำฯ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					
3	ผู้บริหารและผู้นำฯ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
4	ผู้บริหารและผู้นำฯ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารและผู้นำฯ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารและผู้นำฯ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
7	ผู้บริหารและผู้นำฯ สามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารและผู้นำฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุม ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่					
9	ผู้บริหารและผู้นำฯ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงาน ได้					
10	ผู้บริหารและผู้นำฯ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารและผู้นำฯ มีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน					
2	ผู้บริหารและผู้นำฯ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ มีปัญหา					
3	ผู้บริหารและผู้นำฯ แสดงความห่วงใยต่อสภาพ ความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่อยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารและผู้นำฯ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
5	ผู้บริหารและผู้นำฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาและประชาชนในพื้นที่มีความรักใคร่สามัคคี กลมเกลียวกัน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
6	ผู้บริหารและผู้นำฯ จะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น					
7	ผู้บริหารและผู้นำฯ สามารถจัดระบบสวัสดิการ ที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารและผู้นำฯ มอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารและผู้นำฯ มอบหมายงานตรงกับ ตำแหน่ง และความรับผิดชอบในหน่วยงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารและผู้นำฯ ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ					

**ตอนที่ 3 ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอ
ห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ว่าองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ มีการบริหารงานตามหลักธรรมา
ภิบาล อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
หลักนิติธรรม						
1	อบต./เทศบาลฯ มีการออกกฎระเบียบข้อบังคับ เทศบัญญัติที่ทันต่อสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของ ประชาชน					
2	อบต./เทศบาลฯ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชนในการบริหารงาน					
3	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานตามอำนาจหน้าที่ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
4	อบต./เทศบาลฯ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วน ราชการให้ทันต่อสถานการณ์					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
5	อบต./เทศบาลฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย					
6	อบต./เทศบาลฯ ได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย					
7	อบต./เทศบาลฯ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค					
หลักคุณธรรม						
1	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเที่ยงธรรม					
2	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมอันดีงาม					
3	การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบวินัยและประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด					
4	การบริหารงานของ อบต./เทศบาลฯ ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน					
5	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ					
6	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
หลักความโปร่งใส						
1	อบต./เทศบาลฯ ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง					
2	อบต./เทศบาลฯ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง					
3	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภาฯ					
4	อบต./เทศบาลฯ ประกาศเผยแพร่ผลการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบอยู่เสมอ					
5	อบต./เทศบาลฯ จัดทำแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง					
หลักการมีส่วนร่วม						
1	อบต./เทศบาลฯ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม					
2	อบต./เทศบาลฯ จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี					
3	อบต./เทศบาลฯ ได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และใช้ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมนั้นเป็นแนวทางและทำแผนงานในการพัฒนาหน่วยงาน					
4	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)						
5	อบต./เทศบาลฯ แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง					
6	อบต./เทศบาลฯ จัดทำรายงานประจำปีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ					
หลักความรับผิดชอบ						
1	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ มอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารของ อบต./เทศบาลฯ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง					
3	อบต./เทศบาลฯ สามารถประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว					
4	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร					
5	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	อบต./เทศบาลฯ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
หลักความคุ้มค่า						
1	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
2	อบต./เทศบาลฯ ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเหมาะสม					
3	อบต./เทศบาลฯ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม					
4	อบต./เทศบาลฯ จัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ชัดเจน					
5	อบต./เทศบาลฯ จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม					
6	อบต./เทศบาลฯ ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย					
7	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อควมมีประสิทธิภาพคุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น					

**ตอนที่ 4 คุณประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ มีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง						
1	การสร้างและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา					
2	การพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาให้เข้มแข็งเพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับท้องถิ่นและประชาชน					
3	การเสริมสร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
4	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของ กระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลัง ขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อน กิจกรรมเพื่อแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบัน พระมหากษัตริย์					
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง					
การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0						
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมสร้างการสร้างความ และขีดความสามารถของในการสรรค์สร้าง นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจบริการใน ระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และไทยแลนด์ 4.0					
2	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วน หนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กร ดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม					
3	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนา กลไกเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการ ตามภารกิจที่เข้าถึงความต้องการเร่งด่วนสำคัญ ของพื้นที่					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
4	อบต./เทศบาลฯ มีกระตมพลังจากองค์การภาคีทุกภาคส่วน ในการร่วมกันเพื่อการสร้างควมอุดมสมบูรณ์ รักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล					
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลัง ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง					
6	อบต./เทศบาลฯ ได้เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล ให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0					
การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ						
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น					
2	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลด้วยการป้องกันการทุจริตที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ (ต่อ)						
3	อบต./เทศบาลฯ ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้ตรง โปร่งใส สร้างและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลผ่าน การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน					
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบ แนวทางเพื่อความคล่องตัว และการพึ่งตนเอง ในด้านรายได้ของท้องถิ่น					
5	อบต./เทศบาลฯ ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า					
6	อบต./เทศบาลฯ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการภารกิจถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้นในการจัดบริการประชาชน					
การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ						
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับ ท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความ เข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการ เปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน					
2	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำใน สังคมระดับพื้นที่					
3	อบต./เทศบาลฯ สร้างกลไกมาตรการรองรับการ ขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ (ต่อ)						
4	อบต./เทศบาลฯ มุ่งพัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน					
5	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0					
6	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals					
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
1	อบต./เทศบาลฯ เน้นการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
2	อบต./เทศบาลฯ เน้นการพัฒนาบุคลากร และผู้นำรองรับการพัฒนารวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)						
3	อบต./เทศบาลฯ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลกับการ พัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่าสูงสุด					
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างระบบการเรียนรู้การจัดการ ตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และ ความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนารวม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความ เปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน					
5	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล และพร้อม เปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุค ใหม่					
6	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรให้เป็น นักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มี ธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบ อย่างโปร่งใส					
7	อบต./เทศบาลฯ เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง เสริมสร้างความ เสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การพัฒนาองค์กร						
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม					
2	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหาร ยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ					
3	อบต./เทศบาลฯ เน้นเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ					
4	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ

[illegible]

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	.918	ใช้ได้
	1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.813	ใช้ได้
	1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.793	ใช้ได้
	1.3 การกระตุ้นทางปัญญา	.826	ใช้ได้
	1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.774	ใช้ได้
2.	ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	.884	ใช้ได้
	2.1 หลักนิติธรรม	.729	ใช้ได้
	2.2 หลักคุณธรรม	.845	ใช้ได้
	2.3 หลักความโปร่งใส	.832	ใช้ได้
	2.4 หลักการมีส่วนร่วม	.829	ใช้ได้
	2.5 หลักความรับผิดชอบ	.857	ใช้ได้
	2.6 หลักความคุ้มค่า	.838	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3.	ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร	.963	ใช้ได้
	3.1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	.751	ใช้ได้
	3.2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0	.767	ใช้ได้
	3.3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ	.865	ใช้ได้
	3.4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ	.675	ใช้ได้
	3.5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.817	ใช้ได้
	3.6 การพัฒนาองค์กร	.777	
ภาพรวมทั้งหมด		.855	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		
1	ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.487
2	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ดี	.766
3	ผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน	.640
4	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้ เป็นที่ยอมรับต่อประชาชนในพื้นที่	.600
5	เมื่อผู้บริหารและผู้นำ ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ	.526
6	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทุกสถานการณ์	.618
7	ผู้บริหารและผู้นำ มักหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	.550
8	ผู้บริหารและผู้นำ กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์	.376
9	ผู้บริหารและผู้นำ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือ ความคาดหมายเสมอ	.569
10	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน	.652

แบบสอบถาม		
การสร้างแรงบันดาลใจ		
1	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	.443
2	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.421
3	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี	.363
4	สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ	.395
5	ผู้บริหารและผู้นำ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	.396
6	ผู้บริหารและผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	.454
7	ผู้บริหารและผู้นำ เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.382
8	ผู้บริหารและผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	.452
9	ผู้บริหารและผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม	.408
10	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการทำงาน	.419
การกระตุ้นเชิงปัญญา		
1	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้	.660
2	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	.391
3	ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	.364

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การกระตุ้นเชิงปัญญา (ต่อ)		
4	ผู้บริหารและผู้นำ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ	.750
5	ผู้บริหารและผู้นำ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.818
6	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.793
7	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน	.712
8	ผู้บริหารและผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	.450
9	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้	.643
10	ผู้บริหารและผู้นำ มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	.768
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		
1	ผู้บริหารและผู้นำ มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน	.507
2	ผู้บริหารและผู้นำ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่มีปัญหา	.753
3	ผู้บริหารและผู้นำ แสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่อยู่เสมอ	.393
4	ผู้บริหารและผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์การ	.382
5	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน	.373

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)		
6	ผู้บริหารและผู้นำ จะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น	.516
7	ผู้บริหารและผู้นำ สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.725
8	ผู้บริหารและผู้นำ มอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	.750
9	ผู้บริหารและผู้นำ มอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	.662
10	ผู้บริหารและผู้นำ ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	.614

**ตอนที่ 3 ธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอ
ห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
หลักนิติธรรม		
1	อบต./เทศบาลฯ มีการออกกฎระเบียบข้อบังคับเทศบัญญัติที่ทันต่อสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของประชาชน	.398
2	อบต./เทศบาลฯ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการบริหารงาน	.456
3	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานตามอำนาจหน้าที่ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	.431
4	อบต./เทศบาลฯ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์	.413
5	อบต./เทศบาลฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย	.411

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
หลักนิติธรรม (ต่อ)		
6	อบต./เทศบาลฯ ได้ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนมีความสะดวกและรวดเร็วภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	.376
7	อบต./เทศบาลฯ ได้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	.402
หลักคุณธรรม		
1	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเที่ยงธรรม	.390
2	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรมอันดีงาม	.458
3	การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบวินัยและประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด	.512
4	การบริหารงานของ อบต./เทศบาลฯ ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	.534
5	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ	.557
6	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	.592

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
หลักความโปร่งใส		
1	อบต./เทศบาลฯ ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	.566
2	อบต./เทศบาลฯ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	.489
3	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภาฯ	.485
4	อบต./เทศบาลฯ ประกาศเผยแพร่ผลการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบอยู่เสมอ	.459
5	อบต./เทศบาลฯ จัดทำแผนป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	.436
หลักการมีส่วนร่วม		
1	อบต./เทศบาลฯ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคม	.553
2	อบต./เทศบาลฯ จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นประจำทุกปี	.455
3	อบต./เทศบาลฯ ได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และใช้ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมนั้นเป็นแนวทางและทำแผนงานในการพัฒนาหน่วยงาน	.443
4	อบต./เทศบาลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการบริหารงาน	.455
5	อบต./เทศบาลฯ แต่งตั้งตัวแทนประชาคมให้มีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้าง	.369
6	อบต./เทศบาลฯ จัดทำรายงานประจำปีเพื่อสรุปและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ	.403

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
หลักความรับผิดชอบ		
1	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ มอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน	.469
2	ผู้บริหารของ อบต./เทศบาลฯ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง	.467
3	อบต./เทศบาลฯ สามารถประสานงานเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว	.416
4	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร	.447
5	ผู้บริหาร อบต./เทศบาลฯ สามารถชี้แจงเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.404
6	อบต./เทศบาลฯ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจน	.446
หลักความคุ้มค่า		
1	อบต./เทศบาลฯ บริหารงานได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	.405
2	อบต./เทศบาลฯ ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเหมาะสม	.506
3	อบต./เทศบาลฯ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	.508
4	อบต./เทศบาลฯ จัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ชัดเจน	.531
5	อบต./เทศบาลฯ จัดตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม	.642
6	อบต./เทศบาลฯ ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย	.589
7	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพื่อควมมีประสิทธิภาพคุ้มค่าในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	.645

**ตอนที่ 4 คุณประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร**

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง		
1	การสร้างและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา	.397
2	การพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาให้เข้มแข็งเพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับท้องถิ่นและประชาชน	.392
3	การเสริมสร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	.654
4	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์	.701
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	.579

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0		
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมสร้างการสร้างความสามารถของในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ภารกิจบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศและไทยแลนด์ 4.0	.523
2	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กร ดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม	.456
3	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนากลไกเพื่อการ กระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจที่เข้าถึงความ ต้องการเร่งด่วนสำคัญของพื้นที่	.631
4	อบต./เทศบาลฯ มีกระตมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ใน การร่วมกันเพื่อสร้างความอุดมสมบูรณ์ รักษาและพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ ยั่งยืน และสมดุล	.688
5	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลัง ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา เศรษฐกิจของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากใน ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	.662
6	อบต./เทศบาลฯ ได้เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการ สาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับ บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของ ประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20ปี และโมเดล พัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0	.498

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ		
1	อบต./เทศบาลฯ ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิยมชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต้าน การทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น	.655
2	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลด้วย การป้องกันการทุจริตที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์ ขององค์กร	.682
3	อบต./เทศบาลฯ ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรง โปร่งใส สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐาน ธรรมาภิบาลผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน	.676
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบ แนวทางเพื่อ ความคล่องตัว และการพึ่งตนเองในด้านรายได้ของท้องถิ่น	.587
5	อบต./เทศบาลฯ ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มี ความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความ คุ่มค่า	.513
6	อบต./เทศบาลฯ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจ การถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชน	.810
การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ		
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อ เป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการ พึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน	.730
2	อบต./เทศบาลฯ ร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็น ธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมระดับพื้นที่	.712
3	อบต./เทศบาลฯ สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.744

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ (ต่อ)		
4	อบต./เทศบาลฯ มุ่งพัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน	.565
5	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0	.742
6	อบต./เทศบาลฯ รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals	.718
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
1	อบต./เทศบาลฯ เน้นการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	.698
2	อบต./เทศบาลฯ เน้นการพัฒนาบุคลากร และผู้นำ รองรับการพัฒนากลส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้	.745
3	อบต./เทศบาลฯ ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด	.831

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		
4	อบต./เทศบาลฯ สร้างระบบการเรียนรู้การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน	.740
5	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่	.746
6	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส	.696
7	อบต./เทศบาลฯ เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรม และวิถีพอเพียง เสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	.619
การพัฒนาองค์กร		
1	อบต./เทศบาลฯ มุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม	.616
2	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในขนาดและรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ	.720
3	อบต./เทศบาลฯ เน้นเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ	.534
4	อบต./เทศบาลฯ พัฒนาระบบการวัดผลการวิเคราะห์ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย	.596

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ทวิช ผิวฟ่อง
วัน เดือน ปีเกิด	18 สิงหาคม 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	44/13 ตำบลศรีบุญเรือง อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 49000 โทรศัพท์ 065-121-4026
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย 55 หมู่ที่ 11 ตำบลบางทรายน้อย อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโนนสะอาดพิทยาสรรค์ ตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2543	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2543-2552	พนักงานไปรษณีย์จำกัด
พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน	พนักงานส่วนตำบล