

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม
องค์การ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ

The Relationship Among Social Characteristics, Transformational
Leadership, Organizational Culture and performance Based on Good
Governance of Officers of Udon Thani, Nhong Bua Lam Phu, Nhong
Khai, Loei and Buengkan Administrative Organization

ปัญญารัตน์ ปานทอง

Panyaratana Panthong

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: panyaratana@hotmail.com

Received: 2021-07-05; Revised: 2021-10-06; Accepted: 2021-10-07

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ 2) อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ และ 3) อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนการบริหารองค์การส่วนจังหวัด ในจังหวัดอุดรธานี 9 คน หนองบัวลำภู 9 คน หนองคาย 8 คน เลย 9 คน และบึงกาฬ 7 คน รวมจำนวน 42 คน การวิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณลักษณะทางสังคม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การ, การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstracts

This research the purpose is to study: 1) the level of social characteristics, transformational leadership, Organizational Culture and performance based on Good Governance of Officers of Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Administrative Organization. 2) the influence of social characteristics, transformational leadership and organizational culture with performance based on Good Governance of Officers of Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Administrative Organization and 3) the influence of social characteristics, transformational leadership with Organizational Culture of Officers in Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Provincial Administrative Organization. This research is Mixed Methods research, in quantitative research the sample group was Chief Administrator of the PAO, Chief of PAO office, director, Division Director, Division Chief, Section Chief in Udon Thani 9 people, Nhonng Bua Lam Phu 9 people, Nhonng Khai 8 people, Loei 9 people and Buengkan 7 people, a total of 42 people. In quantitative research the sample group was Chief Administrator of the PAO 5 people. The instrument in the data collection was a questionnaire and in-depth interviews. Statistics used in data analysis are percentage, mean, standard deviation and correlation.

The results showed that: 1) the level of social characteristics, transformational leadership, Organizational Culture and performance based on Good Governance of Officers of Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Administrative Organization as a whole was at high level. 2) the influence of social characteristics, transformational leadership and organizational culture with performance based on Good Governance of Officers of Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Administrative Organization as a whole was at moderate level and 3) the influence of social characteristics, transformational leadership with Organizational Culture of Officers in Udon Thani, Nhonng Bua Lam Phu, Nhonng Khai, Loei and Buengkan Provincial Administrative Organization as a whole was at moderate level.

keywords: Social Characteristics, Transformational Leadership, Organizational Culture, Performance of Good Governance, Provincial Administration Organization

บทนำ

หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารมุ่งถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการขององค์การในการผลิตผลการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของสังคมขณะเดียวกันควบคุมการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุด แนวคิดของหลักประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมของหลักธรรมาภิบาลควบคุมถึงการใช้ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างยั่งยืน และป้องกันสิ่งแวดล้อม (UN-ESCAP, N.D.) นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังมุ่งถึง การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบขององค์การ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทำงานด้วยความซื่อตรง

หลักธรรมาภิบาลตามโครงการพัฒนาแห่งโครงการสหประชาชาติ (Graham; Amos & Plumptre, 2003) ซึ่งเป็นหลักธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21 เป็นพื้นฐานในการเรียกร้องให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ยอมรับหลักธรรมาภิบาล ในฐานะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการลดความยากจนและส่งเสริมการพัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในทุกระดับ ปัจจัยที่สำคัญมุ่งถึงการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในการตัดสินใจทั้งโดยตรงหรือผ่านองค์การในฐานะเป็นตัวแทนโดยชอบด้วยกฎหมาย การปรับตัวตามแนวคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ (Consensus orientation)

ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 โดยกำหนดเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่าด้วยแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินดังบทบัญญัติในมาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐต้องดำเนินการจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) เป็นแนวทางในการบริหารราชการ จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อการจัดทำและให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐ ดำเนินการอย่างเป็นอิสระเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรมและมาตรา 279 มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย

กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และมีความพร้อมในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัด เทศบาลและ



แผนพัฒนาระบบ โดยการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบาย ที่มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันแม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับการพัฒนาในการปรับปรุงโครงสร้างการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณให้ได้สัดส่วนกับการบริหารตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งให้เห็นว่าในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชนทั้งด้านการจัดทำนโยบายการกำหนดประเด็นพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างนโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาพื้นที่ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างแผนดังกล่าวทำให้ขาดการมีส่วนร่วมกับภาคประชาสังคมเพื่อให้เกิดพลังความเข้มแข็งในการพัฒนาให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การใช้หลักธรรมาภิบาลในช่วงระยะที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมยังขาดความรู้ ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญ ลำดับที่ 1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประหยัดและไม่เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นปัญหาสำคัญลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น ต่อหน้าที่ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องดำเนินการแก้ไขโดยรีบด่วน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554; สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2556) การใช้หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลยและบึงกาฬ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดดังกล่าวเป็นจังหวัดที่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนด้านประเทศสังคมนิยมประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างตามลักษณะของจังหวัดและจัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่มที่ 1 ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนาแบบบูรณาการร่วมกัน ในการศึกษาครั้งนี้จะต้องทำการประเมินจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งในระดับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่างและหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นการประเมินจากบุคคลหลายฝ่ายเพื่อนำข้อมูลมาตอบประเด็นปัญหาการวิจัยว่าระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใด คุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู เลย หนองคาย และบึงกาฬ หรือไม่และมากน้อยเพียงใดและคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู เลย หนองคาย และบึงกาฬ หรือไม่และมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม
3. วัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในแนวคิดหลักธรรมาภิบาล แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะทางสังคม ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปรแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาและค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในการนำไปสู่การตั้งสมมติฐานโดยสรุปความได้ดังนี้

แนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance Principles)

แนวคิดหลักธรรมาภิบาล นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับจากสังคมชุมชนหรือองค์การมีหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมชุมชนและประโยชน์สุขของประชาชนในปัจจุบันและอนาคต Saner & Wilson (2003) ได้ให้ความหมายธรรมาภิบาลเป็นการบวนการและเป็นแนวทางในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ และประชาชนสามารถในการวิเคราะห์การยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและการตัดสินใจเกี่ยวกับคำสั่งหรือการจัดควมมีอิสระของผู้ปฏิบัติงานที่กล่าวถึงนโยบายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) การตอบสนอง (Responsiveness) 3) การปรับตัวตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ (Consensus Orientation) 4) ควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) 5) ความรับผิดชอบสามารถอธิบายได้ (Accountability) 6) ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Transparency) 7) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 8) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) 9) ความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน (Equity)

ในประเทศไทย รัฐบาลเห็นความสำคัญว่าควรออกประกาศเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยให้เริ่มมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 2) หลักคุณธรรม (Virtue) 3) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 4) หลักความโปร่งใส (Transparency) 5) หลักความคุ้มค่า (Value of Money) 6) หลักความพร้อมให้ตรวจสอบ (Accountability) (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, 2542)

แนวคิดคุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics theory)

แนวคิดคุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความเป็นคนชอบสังคม (Extraversion) ความเป็นคนมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) ความเป็นคนรับฟังความเห็นผู้อื่น (Agreeableness) ความเป็นคนมีความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ (Emotional Stability) และความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เพื่อเสริมสร้างการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การนำไปสู่การใช้หลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ใช้รูปแบบภาวะผู้นำการตัดสินใจที่มีอิทธิพลเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์การ (Mohamad; Daud, &Yahya, 2014) กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะทางสังคมเป็นตัวแบบหนึ่งในการเสริมสร้างบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงต้องใช้คุณลักษณะทางสังคมร่วมด้วยจึงจะทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลง โดยใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ การกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ การกระตุ้นในการใช้สติปัญญาและการพิจารณาตามลักษณะบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญในการโน้มน้าวใจผู้ปฏิบัติงานในองค์การยอมรับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในอัตราส่วนที่สูง ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) อิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized influence) 2) การกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นในการใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) และ 4) การพิจารณาตามลักษณะบุคคล (Savareikiene, 2013) และ (Purnamasari, 2009) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงและการมอบอำนาจผู้ตามให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้นในการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงกระบวนการองค์การ สามารถเป็นเหตุผลให้ผู้ตามยอมรับ ความรับผิดชอบ (responsibility) และมีความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ (accountability) สำหรับตนเองและกระบวนการซึ่งได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนผู้ตาม ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Theory)

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสนับสนุนร่วมด้วยจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบโครงการร่วมกันในค่านิยมความเชื่อ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานพฤติกรรมซึ่งนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมภายในด้าน

โครงสร้าง สมมติฐาน ความเชื่อของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร Denison, (1990) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยชุดของตัวแปรพฤติกรรมซึ่งดึงดูดความสนใจ วัฒนธรรมแฝงอยู่ในค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และหลักศีลธรรม (Principles) ซึ่งสนับสนุนพื้นฐานของระบบการบริหารจัดการ องค์กร หลักการและการปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงยุทธศาสตร์ (Strategies) ในการดำรงรักษาการทำงานร่วมกัน ในอดีตและสมาชิกมีความเชื่อในผลที่จะได้รับในอนาคต วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลเริ่มจากการสังเกต ค่านิยม ความเชื่อ และการให้ความสำคัญพื้นฐานระบบสังคมซึ่งเป็นแหล่งเริ่มต้นของการโน้มน้าวใจและการ ประสานกิจกรรมร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ในการวิจัยเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ รวม 5 จังหวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ ดังนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย (1) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธาน (2) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วน จังหวัด (4) ผู้อำนวยการกองคลัง (5) ผู้อำนวยการกองช่าง (6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (7) ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (8) ผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (9) ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (10) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (11) ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ (12) ผู้อำนวยการกองแผนงานและงบประมาณ กรรมการและเลขานุการ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 1) การเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุดรธานี 9 คน หนองบัวลำภู 9 คน หนองคาย 8 คน เลย 9 คน และบึงกาฬ 7 คน รวมจำนวน 42 คน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 7 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์ หน่วยสังกัด อัตราเงินเดือน และศาสนา ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทาง สังคม ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และ ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการสร้างมาตรวัดตัวแปรด้วยการประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ ความเที่ยงตรง หาค่า IOC เมื่อคำถามผ่านทุกข้อจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน



30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น หลังจากที่ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับประชากรตามที่ได้กำหนดจำนวน 42 คน

2) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ครอบคลุมตัวแปรโดยใช้คำถามชักชวนให้เล่าเรื่องและคำถามติดตามดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนที่ 2 คุณลักษณะทางสังคม ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยประสานงานนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย (1) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธาน (2) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) ผู้อำนวยการกองสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (4) ผู้อำนวยการกองคลัง (5) ผู้อำนวยการกองช่าง (6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (7) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (8) ผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (9) ผู้อำนวยการกองพัสดุ และทรัพย์สิน (10) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (11) ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ (12) ผู้อำนวยการกองแผนงานและงบประมาณ กรรมการและเลขานุการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ กำหนดวันเวลาประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์อย่างเที่ยงตรงถูกต้อง ตามความเป็นจริง แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ เพื่อนำมาอธิบายประกอบการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามเชิงปริมาณ

3) ติดตามเอกสารที่ได้จัดส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างให้ครบถ้วน แล้วนำเอกสารมาจัดทำการวิเคราะห์ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผล

4) สรุป รายงานผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตามสมมติฐานโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 สำหรับการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ซึ่งคำนวณได้ตามสมการดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, William, and Stephen, 1998)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่ไปกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวนผู้รับการสัมภาษณ์ 5 คนเพื่อให้ได้ผลการศึกษาทั้งด้านเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อผลการศึกษาที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยพิจารณาดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะทางสังคม (SC) โดยภาพรวม (N = 42)

ปัจจัยคุณลักษณะทางสังคม (SC) โดยภาพรวม	μ	σ	ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ชอบสังคม	3.78	0.42	มาก	5
2. สื่อตรงต่อหน้าที่	3.93	0.51	มาก	2
3. รับฟังความเห็นของผู้อื่น	3.83	0.38	มาก	3
4. มีความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ	3.98	0.29	มาก	1
5. เปิดรับประสบการณ์	3.81	0.39	มาก	4
รวม	3.87	0.41	มาก	

จากตาราง 1. พบว่าคุณลักษณะทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่หนึ่งคือ ด้านมีความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ อันดับที่สอง คือ ด้านความสื่อตรงต่อหน้าที่ อันดับที่สาม คือ ด้านการรับฟังความเห็นผู้อื่น อันดับที่สี่ คือ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นคนชอบสังคมตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) โดยภาพรวม

(N = 42)

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) โดยภาพรวม	μ	σ	ความคิดเห็น	อันดับที่
1. อิทธิพลเชิงอุดมคติ (ID)	4.15	0.23	มาก	3
2. การกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ (IM)	4.16	0.29	มาก	2
3. การกระตุ้นในการใช้สติปัญญา (IS)	4.13	0.34	มาก	4
4. การพิจารณาตามลักษณะบุคคล (IC)	4.18	0.26	มาก	1
รวม	4.17	0.27	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคล อันดับที่สอง คือ การกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ อันดับที่สาม คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ และอันดับสุดท้ายคือ การกระตุ้นในการใช้สติปัญญาตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ (OC) โดยภาพรวม (N = 42)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (OC) โดยภาพรวม	μ	σ	ความคิดเห็น	อันดับที่
1.ด้านความผูกพัน (IV)	4.16	0.19	มาก	1
2. ด้านความสอดคล้อง (CS)	4.13	0.25	มาก	3
3. ด้านการปรับตัว (AD)	4.12	0.32	มาก	4
4. ด้านภาระหน้าที่ (MS)	4.15	0.24	มาก	2
รวม	4.14	0.26	มาก	

จากตาราง 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความผูกพัน อันดับที่สอง คือ ด้านภาระหน้าที่ อันดับที่สาม คือ ด้านความสอดคล้อง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปรับตัวและสามารถ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (GP) โดยภาพรวม

(N = 42)

ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (GP) โดยภาพรวม	μ	σ	ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านหลักนิติธรรม (RL)	3.85	0.12	มาก	6
2. ด้านหลักคุณธรรม (ET)	3.99	0.35	มาก	4
3. ด้านหลักการมีส่วนร่วม (PT)	4.12	0.18	มาก	1
4. ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ (AC)	4.05	0.59	มาก	2
5. ด้านหลักความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ (TP)	4.01	0.51	มาก	3
6. ด้านหลักความคุ้มค่า (VM)	3.88	0.42	มาก	5
รวม	3.98	0.43	มาก	

จากตาราง 4 พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่ง คือ หลักการมีส่วนร่วม อันดับที่สอง คือ หลักความสำนึกรับผิดชอบ อันดับที่สาม คือ หลักความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ อันดับที่สี่ คือ หลักคุณธรรม อันดับที่ห้า คือ หลักความคุ้มค่า และอันดับสุดท้าย คือ หลักนิติธรรมตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยพิจารณาดังนี้

อิทธิพลคุณลักษณะทางสังคมต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ พบว่าคุณลักษณะทางสังคมด้านความซื่อตรงต่อ

หน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมและ ด้านหลักคุณธรรมในระดับปานกลาง

ส่วนคุณลักษณะทางสังคมด้านความเป็นคนชอบสังคม ด้านการรับฟังความเห็นผู้อื่น ด้านความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นในการโน้มน้าวใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมและ ด้านหลักความคุ้มค่าในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นในการใช้สติปัญญามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีส่วนร่วมอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมในระดับปานกลาง

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

อิทธิพลวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านภาระหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม และด้านความสำนึกรับผิดชอบในระดับปานกลาง

ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านความผูกพัน ด้านความสอดคล้อง และด้านการปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ข้อ 3 ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยพิจารณาดังนี้

อิทธิพลคุณลักษณะทางสังคมต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ พบว่าคุณลักษณะทางสังคมด้านความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวในระดับปานกลาง

ส่วนคุณลักษณะทางสังคม ด้านความเป็นคนชอบสังคม ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่ ความเป็นคนรับฟังความเห็นของผู้อื่น และความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวในระดับปานกลาง

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติ การกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ และการกระตุ้นในการใช้สติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

สรุปผลการศึกษา ตามข้อสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การโดยพิจารณาดังนี้



1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะทางสังคมด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักคุณธรรมในระดับปานกลาง

ส่วนคุณลักษณะทางสังคมด้านความเป็นคนชอบสังคม ด้านการรับฟังความเห็นผู้อื่น ด้านความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ และด้านความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นในการใช้สติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นในการโน้มน้าวใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านความคุ้มค่าในระดับปานกลาง

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

3. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การด้านภาระหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมและ ด้านความสำนึกรับผิดชอบ

ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านความผูกพัน ด้านความสอดคล้อง และด้านการปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

สมมติฐานข้อ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม โดยพิจารณาดังนี้

คุณลักษณะทางสังคมด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลในระดับปานกลาง

ส่วนคุณลักษณะทางสังคมด้านความเป็นคนชอบสังคม ด้านความเป็นคนรับฟังความเห็นผู้อื่น ด้านความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ และด้านความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานข้อ 3 วัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะทางสังคมด้านความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวในระดับปานกลาง

ส่วนคุณลักษณะทางสังคมด้านความเป็นคนชอบสังคม ด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ด้านความเป็นคนรับฟังความเห็นผู้อื่น และด้านความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวในระดับปานกลาง

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านการกระตุ้นในการโน้มน้าวใจ และด้านการกระตุ้นในการใช้สติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมมีระดับมากทุกด้าน การที่มีระดับมากนี้เป็นผลดีที่จะทำให้การบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรมและคุณธรรม ความมั่นคงในอารมณ์และจิตใจ ความซื่อตรงต่อหน้าที่และความจริงใจ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้อง การรับฟังความเห็นผู้อื่น การปฏิบัติงานมีการประชุมร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องบูรณาการความแตกต่างให้เป็นมิตรร่วมกัน การเปิดรับประสบการณ์จากการประชุมร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาญ พันธ์นิยะ และฮาซันอักกริม ดงนะเค็ง (2563) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในทัศนะของประชาชนในเขตเทศบาลนครตรัง ที่พบว่าระดับคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นพึงประสงค์ มีระดับมากทุกด้าน เห็นได้ว่าประชาชนในเขตเทศบาลนครตรังจะให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นมาก โดยเน้นหนักไปในด้าน คุณธรรมจริยธรรมและภาพลักษณ์มากกว่าประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถรวมถึงอุดมการณ์ในการทำงาน และงานวิจัยของ ธัชชัย ชุกกลีน (2558) ที่พบว่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่วนใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการสร้างแบบอย่างทางจริยธรรม การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงและยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมีระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สามารถ อัยกร จิตติ กิตติเลิศไพศาล ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ (2561) เรื่องอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ: กรอบแนวคิดการวิจัย ที่แสดงว่า อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย เลย และบึงกาฬ โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพิจารณาตามลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวทั้งนี้



อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลจึงทำให้มีการพิจารณาตามลักษณะบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียมใจ คุณสมบัติ (2554) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากวิทยานิพนธ์เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. และงานวิจัยของ นฤชล คัมกลาง (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพัฒนาส่งเสริมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การสร้างระเบียบวินัย ยึดหลักความถูกต้อง มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ การปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์การทำงานอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีการปฏิบัติงานที่มีอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตน และมีการบูรณาการเพื่อเป็นพลังทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพัฒนาส่งเสริมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีการปฏิบัติงานในด้านการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ความมุ่งหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการปฏิบัติงาน ทั้งในระยะยาวและกำหนดระยะเวลาประจำปี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่มุ่งถึงความสำเร็จตามระยะเวลาทั้งระยะยาวและระยะเวลาประจำปี การพัฒนาส่งเสริมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรส่งเสริมองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามภารกิจด้านรูปแบบกระบวนการและผลลัพธ์จากการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ละปี เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการความรู้ การบริหารการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การเตรียมคนและประชาชนในการทำงานแบบ มีส่วนร่วม โดยสร้างความตระหนักถึง

ศักยภาพของประชาชน ในการเป็นผู้บริหารองค์การ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมนอกเหนือประโยชน์ส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ธัชชัย ชุกกลีน. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คุุณนิพนธ์การบริหารการศึกษาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นฤชล คุ้มกลาง. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาล นครนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542, 10 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 24-31.
- เรียบมใจ คุณสมบัติ (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์คุุณศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สามารถ อัยกร, จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และวัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2561). อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักระรมาภิบาลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ: กรอบแนวคิดการวิจัย. วารสารราชพฤกษ์, 16(2), 9-17.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น พ.ศ. 2557-2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุชานุช พันธนิยะ และฮาซันอักกริม ดงนะเต็ง. (2563). คุุณลักษณะของนักรการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในทัศนะของประชาชนในเขตเทศบาลนครตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 18(3), 17-35.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Graham, J. Amos, B., & Plumptre, T. (2003). *Principles for Good Governance in the 21st Century*. Policy Brief No 15, Canada: Institute on Governance.
- Hinkle, D. E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.

- Mohamad, M. H., Daud, Z. & Yahya, K. K. (2014). *Impact On Employees' Good Governance Characteristics, The Role of Transformational Leadership as Determinant Factor*. Retrieved April, 10, 2017, from <http://www.ijset.net/journal/258.pdf>
- Purnamasari, A. V. (2009). Transformational Leadership Impact on Teacher's Organizational Commitment. Retrieved December 11, 2015, from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JP2/article/download/851/665/>
- Saner, M. & Wilson, J. (2003). *Stewardship, Good Governance and Ethics*. Retrieved November 26, 2014, from <https://www.files.ethz.ch/isn/103095/policybrief19.pdf>
- Savareikiene, D. (2013). Transformational Leadership Roles in The Development of Motivation in Aspects of Good Governance. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3(31),152–158.
- UN-ESCAP, (N.D.). *UN-ESCAP: What is Good Governance*. Retrieved November 26, 2014, from www.gdrc.org/u-gov/escap-governance.htm