



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Good Governance on Organizational Effectiveness of Local Administration Organizations in the Upper Northeast 2

นพดล ไชยสุระ¹ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล² ปณิธิ การสมดี³ และ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง⁴
Noopadoon Chaisura,¹ Chardchai Udomkitmongkong,² Panitee Karnsomdee³
and Sanyason Sawaddithaisong⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 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 (Chi-square = 4.72 df = 29 P-value = 0.99 RMSEA = 0.13 CN = 672.09 GFI = 0.99 AGFI = 0.96) และ 3) แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย พัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ; วัฒนธรรมองค์การ ; ธรรมาภิบาล ; ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Doctoral Student in Development Administration, Faculty of Management, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,4} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor, Faculty of Management, Sakon Nakhon Rajabhat University

³ อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, Lecturer, Faculty of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University, Chalermphrakiat Sakon Nakhon Province Campus



ABSTRACT

The objectives of the this study were to investigate: 1) a degree of transformational leadership, organizational culture, and good governance towards the effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2, 2) direct and indirect influences of transformational leadership, organizational culture, and good governance towards the effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2, and 3) guidelines on the developments of transformational leadership, organizational culture, and good governance towards the effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2. The instruments used in data collection were a questionnaire and an interview guide. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and path analysis. Content analysis was used as well.

Findings of the study were as follows. 1) The degree of transformational leadership, organizational culture, good governance, and effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast each as a whole was at high level. 2) The variables that had direct influences were transformational leadership (0.06), organizational culture (0.09), and good governance (0.89). The variables that had indirect influences were transformational leadership (0.62), and organizational culture (0.29). And the created model consisting of 4 variables, namely transformational leadership, organizational culture, good governance, and effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2 had goodness of fit with the empirical data (Chi-square = 004.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96). And 3) the guidelines on the developments of transformational leadership, organizational culture, good governance which will have an effect on effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2 comprised these developments: intellectual stimulation, adaptive culture, mission culture, accountability principle, and value-for-money principle. All three variables of causal factors could explain 33.05% of effectiveness of local administration organizations in the Upper Northeast 2.

Keywords : Transformational Leadership ; Organizational Culture ; Good Governance ; Effectiveness of Local Administration Organizations

บทนำ

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยยังมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ขาดประสบการณ์ด้านการบริหารราชการท้องถิ่น และเป็นการเลือกสรรระบบผู้แทน ในชุมชนที่ขาดระบบการคัดเลือกผู้แทนที่ดี มีวัฒนธรรมการเลือกแบบส่งเสริมผู้บริหารท้องถิ่นที่ด้อยประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานท้องถิ่นทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเป็นอย่างมากต่อผู้นำท้องถิ่นในทุกด้าน ในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ อัญชลี ชุมชุม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กองสุขภาพก็เป็นบทบาทและภารกิจของท้องถิ่น พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียง

เฉียงเหนือตอนบน ขาดวัฒนธรรมองค์การที่ดีในการพัฒนาองค์การ ขาดการส่งเสริมธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักนำไปใช้ให้เร็วที่สุดเพื่อเกิดประโยชน์กับประชาชนในชนบทของประเทศไทย (เบญจ พรพลธรรม, 2557) สภาพปัญหาที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คือ การทุจริตที่สำคัญในลำดับต้นที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ประจักษ์ ทามิ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ก็เป็นปัญหาที่ท้องถิ่นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน จากการรายงานผลการจัดอันดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การทุจริตประจำปี 2012 โดยองค์การความโปร่งใส



นานาชาติพบว่า การทุจริตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี 2012 ไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 80 ในปี 2013 ไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 102 ในปี 2014 ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 85 และในปี 2015 ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 78 ซึ่งก็แสดงว่าไทยยังมีการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดที่สามารถสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีปัญหาทุจริตในระดับที่สูงมาก มีแนวโน้มลดลงแต่ยังมีการทุจริตอยู่ในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยุธยา, 2556) และประการสำคัญถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่นที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีการทุจริต บุคลากรขาดความรู้ส่งผลให้ท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพไม่เกิดการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในของประเทศไทยหรือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน, 2555) อีกประการสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดมาตรฐานการในปฏิบัติราชการท้องถิ่น มีข้อระเบียบข้อกฎหมายท้องถิ่นที่ยังล้าสมัย ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ขาดการตรวจสอบงบประมาณที่มีความโปร่งใส และบุคลากรท้องถิ่นยังขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติราชการต่อการพัฒนาท้องถิ่น ฉะนั้นสิ่งที่จะแก้ปัญหานี้ได้บุคลากรท้องถิ่นต้องพัฒนาหลัก ธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเร่งด่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกๆ ด้านเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (มณฑิรา มีรส, 2559) จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาหากไม่ได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ประสบปัญหารุนแรงในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาล ต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

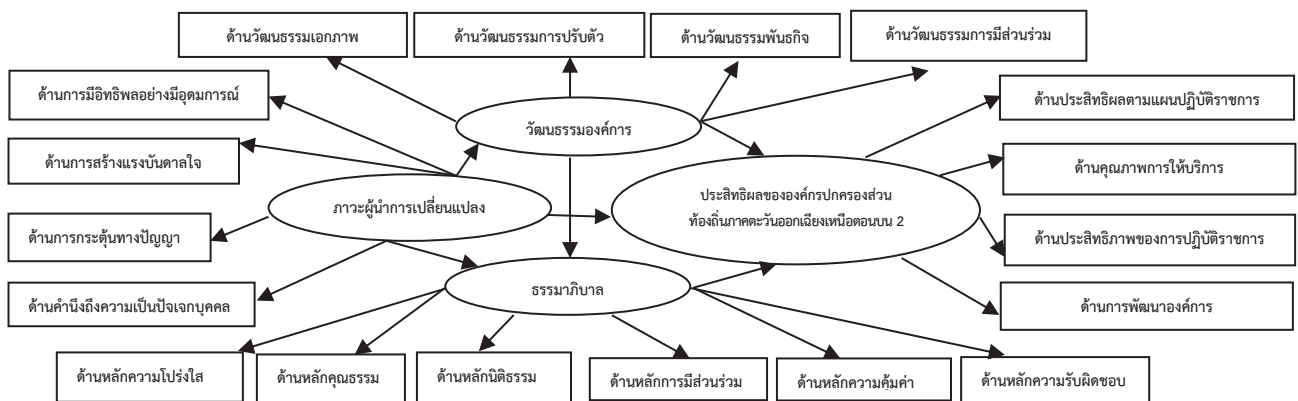
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร มีทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการของไทยและต่างประเทศ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบสมมติฐานในกรอบแนวคิดในการวิจัยคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากแนวคิดของ Bass & Avolio (2013) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) จากแนวคิด Denison (2012) ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) จากแนวคิด World Bank (2014) และด้านประสิทธิภาพองค์กร (Organization Effectiveness) จากแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) โดย Kaplan & Norton (2015) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบกรอบสมมติฐานในการออกแบบการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้ได้ตัวแปรแฝงภายนอกและ ตัวแปรแฝงภายใน องค์ประกอบและตัวชี้วัด นำข้อมูลที่รวบรวม มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำผลที่ได้มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดของ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ประกอบด้วย สกลนคร จำนวน 141 แห่ง จำนวน 9,537 คน จังหวัดนครพนม จำนวน 104 แห่ง จำนวน 6,968 คน และจังหวัด มุกดาหาร จำนวน 55 แห่ง จำนวน 3,498 คน รวมจำนวน 300 แห่ง ประชากรทั้งหมด 20,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมี สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเปิด ตารางเลขสุ่มของเครซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน ดังตารางที่ 1 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรง คุณวุฒิ จำนวน 12 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชากรที่ใช้ ในการวิจัย

ชื่อจังหวัด	ชื่อองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
จังหวัดสกลนคร	องค์การ บริหารส่วน จังหวัด	1 แห่ง	537
	เทศบาล	66 แห่ง	4,501
	องค์การ บริหารส่วน ตำบล	74 แห่ง	4,499
จังหวัดนครพนม	องค์การ บริหารส่วน จังหวัด	1 แห่ง	968
	เทศบาล	22 แห่ง	2,900
	องค์การ บริหารส่วน ตำบล	81 แห่ง	3,100
จังหวัดมุกดาหาร	องค์การ บริหารส่วน จังหวัด	1 แห่ง	498
	เทศบาล	25 แห่ง	1,400
	องค์การ บริหารส่วน ตำบล	29 แห่ง	1,600
รวม		300 แห่ง	20,000
			377



ตารางที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิระดับประเทศและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิระดับประเทศ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย	
ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
รองศาสตราจารย์ อัยยัฎฐา ปาณินบุตร	กรรมการกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (30 พ.ย. 42 - 30 ก.ย. 60)
พลเอกวีระศักดิ์ ธณินันท์	ผู้ทรงคุณวุฒิวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (30 พ.ย. 58 - 30 ก.ย. 60)
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันพระปกเกล้า (1 ต.ค. 58 - 30 ก.ย. 59)
ดร.สมศักดิ์ จังตระกุล	ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี (1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60)
ดร.โชคชัย เดชอมรธัญ	ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม (1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง	คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม (พ.ศ. 2545 - ปัจจุบัน)
กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 6 คน	
นายชัยมงคล ไชยรบ	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (21 ต.ค. 56 - 25 พ.ย. 58)
ดร.สมชอบ นิตินันท์	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (21 ต.ค. 56 - 15 พ.ย. 58)
นางมลลักรัก ทองผา	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร (21 ต.ค. 56 - 17 ก.ค. 59)
นายสกลิต เสียงราช	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (1 ต.ค. 58 - ปัจจุบัน)
นางธีรนันท์ รัตนมาลี	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (1 ต.ค. 55 - 30 ก.ย. 60)
กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 6 คน	
นายโสมนัส ทองสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร (1 ต.ค. 58 - ปัจจุบัน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มี 7 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาล ที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 73 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60-0.94 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 300 ชุด และเก็บด้วยตนเอง จำนวน 77 ชุด รวมเป็น 377 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 - ธันวาคม 2558

ระยะที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนัดหมายวันเวลาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปรและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุจากทฤษฎีที่ได้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีประมาณการความเป็นไปได้สูงสุด Maximum Likelihood Estimate

ระยะที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยแผนภาพเดนโดแกรม (Dendrogram) ตามทฤษฎีของคริปเพนดอร์ฟ (Krippendorff, 2013)



สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.27 และ 4.18 ตามลำดับ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (CO) พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) และ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 3.34 และ 3.24 ตามลำดับ องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล (GG) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม (LAW) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม (MOR) ด้านหลักความร่วมมือ (PART) ด้านหลักความโปร่งใส (LUC) ด้านหลักความคุ้มค่า (WORTH) และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ (RESP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.81, 3.79, 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพขององค์กร (EF) พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาองค์กร (EDEV) ด้านประสิทธิภาพ ตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) และด้านคุณภาพ การให้บริการ (ESER) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

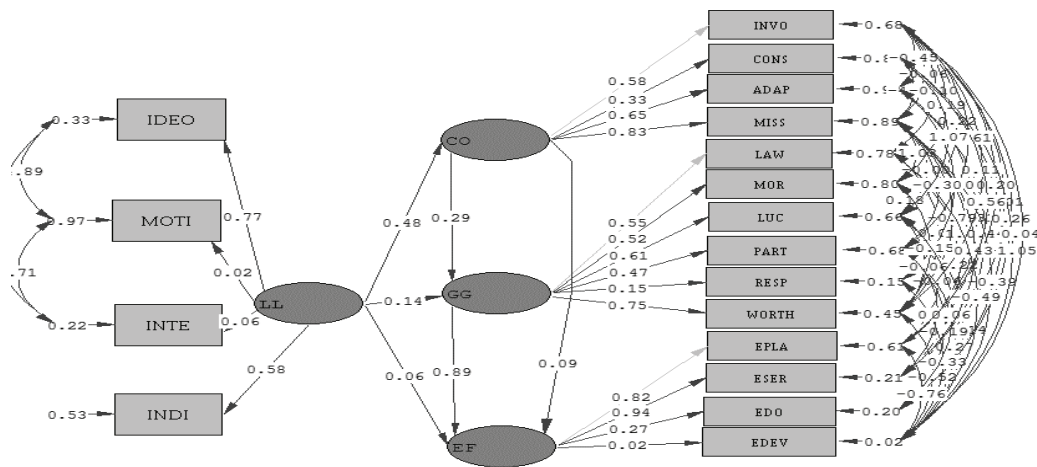
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้			
LL (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	IDEO	4.27	0.67	มาก
	MOTI	4.31	0.59	มาก
	INTE	4.18	0.55	มาก
	INDI	4.27	0.62	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้			
CO (วัฒนธรรมองค์การ)	INVO	4.18	0.62	มาก
	CONS	4.23	0.65	มาก
	ADAP	3.24	0.60	มาก
	MISS	3.34	0.63	มาก
GG (ธรรมาภิบาล)	LAW	3.95	0.84	มาก
	MOR	3.84	0.95	มาก
	LUC	3.79	0.54	มาก
	PART	3.81	0.59	มาก
	RESP	3.64	0.71	มาก
	WORTH	3.71	0.81	มาก
EF (ประสิทธิภาพขององค์กร)	EPLA	3.82	0.95	มาก
	ESER	3.79	0.81	มาก
	EDO	3.91	0.92	มาก
	EDEV	3.83	0.82	มาก

2. รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบคือ Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 ซึ่งรูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ (Exogenous Latent Variable) จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่

LL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ

- IDEO แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- MOTI แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- INTE แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- INDI แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ CO แทน วัฒนธรรมองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ

- INVO แทน ด้านวัฒนธรรมมีส่วนร่วม
- CONS แทน ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
- ADAP แทน ด้านวัฒนธรรมปรับตัว
- MISS แทน ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
- GG แทน ธรรมชาติมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ
- LAW แทน ด้านหลักนิติธรรม
- MOR แทน ด้านหลักคุณธรรม
- LUC แทน ด้านหลักความโปร่งใส
- PART แทน ด้านหลักความมีส่วนร่วม
- RESP แทน ด้านหลักความรับผิดชอบ
- WORTH แทน ด้านหลักความคุ้มค่า
- EF แทน ประสิทธิภาพขององค์การมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว

EPLA แทน ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ

ESER แทน ด้านคุณภาพการให้บริการ

EDO แทน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

EDEV แทน ด้านการพัฒนางาน

2.3 ตัวแปรแฝงทุกตัวมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และมีอิทธิพลรวม (Total Effect) สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ ธรรมชาติ ต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.62 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.09 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.29 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 2) ธรรมชาติ มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.89 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.29 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าอำนาจพยากรณ์ (R^2) พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05 ดังตารางที่ 4

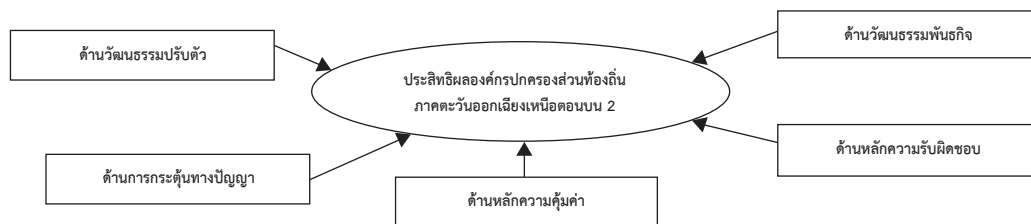
ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมภิบาลและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น								
			ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL)			วัฒนธรรมองค์การ (CO)			ธรรมภิบาล (GG)		
			B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
ประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	33.05 % 0.89	DE	0.06	0.12	0.45	0.09	0.22	2.34**	0.89	0.11	2.23**
		IE	0.62	0.11	2.25**	0.29	0.18	2.25**	0.00	0.00	0.00
		TE	0.68	0.09	1.55**	0.38	0.13	2.70**	0.89	0.11	2.23**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สรุปได้ว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ ต้องพัฒนาด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านธรรมภิบาลต้องพัฒนาด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาพรวมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LL) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การสร้างแรงบันดาลใจ (MOTI) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDEO) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INDI) และการกระตุ้นทางปัญญา (INTE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.27 และ 4.18 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การ (CO) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมเอกภาพ (CONS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (INVO) วัฒนธรรมพันธกิจ (MISS) และวัฒนธรรมปรับตัว (ADAP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 3.36 และ 3.24 ตามลำดับ

ธรรมภิบาล (GG) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือหลักนิติธรรม (LAW) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ หลักคุณธรรม (MOR) หลักความมีส่วนร่วม (PART) หลักความโปร่งใส (LUC) หลักความคุ้มค่า (WORTH) และหลักความรับผิดชอบต่อ (RESP) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.81, 3.79, 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ และประสิทธิผลขององค์กร (EF) พบว่าตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (EDO) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ การพัฒนาองค์กร (EDEV) ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ (EPLA) และคุณภาพการให้บริการ (ESER) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยู่ธยา (2556) ได้ศึกษาประสิทธิผลการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมภิบาล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานในระดับมาก



และสุกัญญา สุขการณ์ (2556) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการของเทศบาลในจังหวัดเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพเทศบาลในระดับมาก

2. ตัวแปรที่นำมาศึกษาล้วนมีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา สุขการณ์ (2556) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการของเทศบาลในจังหวัดเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องพัฒนาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปกครอง ส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงาน ในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจพบว่า อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การเอกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การราชการในประเทศไทยในการปฏิบัติราชการ

2.3 ด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพล คงมนต์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกต้องพัฒนาการมีส่วนร่วม ด้านความโปร่งใส และด้านความคุ้มค่าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

3. แนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรม

การปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ถ้าผู้นำท้องถิ่นมีปัจจัยเหล่านี้ในการพัฒนา จะทำให้งานท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพต่อประชาชนอย่างแท้จริงในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) Denison (2003) และ World Bank (2004) ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้นำหลักภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาล เช่น หลักการทำงานเป็นทีม หลักการบริหารจัดการ ความขัดแย้ง นำมาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอย่างเร่งด่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพการปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมท้องถิ่น ด้านจิตสาธารณะในการปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในการการบริหารการพัฒนาในประเทศไทย



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2558). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจ พรพลธรรม. (2557). การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมา จรูญโรจน์ ณ อยู่ธยา. (2556). ประสิทธิภาพการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประจักษ์ ทามิ. (2558, กันยายน-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 5(2), 24-32.
- ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน. (2555). วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บทบาทผู้นำต่อวัฒนธรรมองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑิรา มีรส. (2559). รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพล คงมนต์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรภาครัฐพื้นที่ตะวันออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุขกัญญา สุขการณ์. (2556). ลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในจังหวัดเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อัญชลี ชุมนุ. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 4(2),37-43.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2013). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA : Sage Publications.
- Denison, D.R. (2012). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York : John Wiley & Sons.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2015). *The balanced scorecard: translating strategy In Massachusetts*. Harvard Cambridge Massachusetts. Boston : Business School Press.
- Krippendorff, V. (2013). *Research synthesis and meta-analysis, handbook of applied social research methods*. California : Sage Publications.
- World Bank. (2014). *World development indicators*. New York : World Bank.

Translated Thai References

- Chumnum, U. (2014). Transformational leadership and participation related to operating the local health insurance funds. Nakhon Phanom University Journal, 4(2), 37-43. [in Thai]
- Jaroonroj Na Ayutthaya, P. (2013). *Effectiveness in the public service management of sub-district municipalities* (Unpublished doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University. Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Khongmon, W. (2013). *The relationship between ethical behavior and transformational leadership of public sector executives in eastern Thailand* (Unpublished doctoral dissertation). Christian University, Bangkok, Thailand. [in Thai]



- Meeros, M. (2016). *The model for application of good governance principle in the management of the provincial administration organization: A case study of Prachin Buri province* (Unpublished master's thesis). Burapa university. Thailand. [in Thai]
- Phonphontham, B. (2014). *Transparency management and participation in public services of local administration organization* (Unpublished doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Phuangthuean, P. (2012). *Organizational culture of local administration organization: The role of leaders towards organizational culture* (Unpublished doctoral dissertation). Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Phunthai, K. (2015). *The Influence of leadership behavior, organizational culture and activity for human resource development on employee performance in state enterprises* (Unpublished doctoral dissertation). National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Sukkarn, S. (2013). *Leadership characteristics relating to organizational effectiveness of municipalities in the provinces surrounding the metropolis of Bangkok* (Unpublished doctoral dissertation). Suan Dusit Rajabhat University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Thamee, P. (2015.) The relationship between transformational leadership of administrators and creative organizational culture of schools in Nakhon Phanom province. *Nakhon Phanom University Journal*, 5(3), 24-32. [in Thai]