

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ :
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ :
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณ
อำเภอคอกคำใต้ จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE INDEPENDENT AUDIT AFFECTING ORGANIZATIONAL CHANGE :
A CASE STUDY OF DONG SUWAN SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
DOK KHAM TAI PHAYAO



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree
in Public Policy
May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ :

กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ

อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ของ วารุณี หมั่นจันทร์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นัฏฐาทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ พรรณนุพา นพรัตน์)

- เรื่อง:** การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ :
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณ
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** วารุณี หมื่นจันทร์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัย
พะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นัทรทิพย์ ชัยฉกรรจ์
- คำสำคัญ:** การตรวจสอบ, องค์กรอิสระ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาผลของการตรวจสอบขององค์กรอิสระ กรณีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณ และการตอบแบบสอบถามของประชาชนในตำบลคงสุวรรณ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่มารับบริการ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น สำหรับการตรวจสอบของ สตง. คล้ายคลึงกันกับการตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ผลการวิจัยเชิงปริมาณสรุปได้ว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ทั้งนี้ การตรวจสอบของ สตง. พบว่า ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงผลผลิต การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

Title: THE INDEPENDENT AUDIT AFFECTING ORGANIZATIONAL CHANGE :
A CASE STUDY OF DONG SUWAN SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
DOK KHAM TAI PHAYAO

Author: Warunee Muenjan, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Chatthip Chaichakan

Keywords: Inspection, Independent audit, Local Government Organization

ABSTRACT

This dissertation aims to study the audit of independent organizations (in case of Office of the National Anti-Corruption Commission :NACC and State Audit Office of the Kingdom of Thailand : SAO) towards organizational changes in local administrative organizations and to study the level of organizational changes from independent audits (in case of NACC and SAO) in local government organizations which is an integrated research operation by interviewing 24 important sources, using a specific interview method. Important sources consist of local employees who worked in the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization and are related to independent audits interviews of the people in Dong Suwan Sub-district which are affected directly and indirectly by the operations of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization Dok Khamtai District, Phayao Province for total 355 people. The study found that in terms of qualitative NACC case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization did not create structural changes but there was a huge change in the operating system. Organization culture and operations have changed in a better way. As for SAO towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization. The outcome was similar to the NACC case. The results of the quantitative research were concluded that NACC case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization. The issues that have changed are production systems/technology, structure, productivity and culture respectively. SAO case towards the changes in organization of the Dong Suwan Subdistrict Administrative Organization found that the issues that have changed are productivity, production, systems/technology, structure and cultural respectively.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ตลอดจนคณาจารย์จากคณะ รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เจ้าหน้าที่คณะทุกท่าน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ภายนอกและภายในคณะ ที่ให้การอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำในการ ปรับปรุงงานต่าง ๆ ล้วนมีส่วนร่วมสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไป ได้ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะทุกท่าน ที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ขอขอบคุณท่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัย และอำนวยความสะดวก ในการวิจัยครั้งนี้ และผู้ตอบแบบสอบถามทุก ๆ ท่านที่ได้ ที่ให้ข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วม ชั้นที่คอยช่วยเหลือเรื่องงาน การบ้านต่าง ๆ และที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็น กำลังใจและ แรงสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา โดยเฉพาะคุณน้าและสามีชาวญี่ปุ่น ที่ให้ ทุนการศึกษากับผู้วิจัยตลอดหลักสูตร

วารุณี หมิ่นจันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามงานวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุล.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ.....	26
ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
การวิจัยเชิงปริมาณ	44
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	46
3. การสร้างมาตรวัด	47
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	48
5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา	49
การวิจัยเชิงคุณภาพ	49
1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	49
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ	50
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ	51
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	51
6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	52
การขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
การวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด	55
ผลการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การ	55
บริหารส่วนตำบลงสุวรรณ	55
ผลการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การ	62
บริหารส่วนตำบลงสุวรรณ	62
ความคิดเห็นอื่น ๆ (ข้อเสนอแนะ)	69

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การ	69
บริหารส่วนตำบลสูงวรรณ	69
ผลของการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหาร	72
ส่วนตำบลสูงวรรณ	72
สรุปผลการวิจัย	76
การพิสูจน์สมมติฐาน	78
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะการวิจัย	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก	85
แบบสอบถาม เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	85
ภาคผนวก ข	88
แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา	88
ภาคผนวก ค	89
แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือและการหาค่า IOC	89
ภาคผนวก ง	92
การพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	92
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบองค์การล้าสมัยและองค์การลักษณะใหม่.....	17
ตารางที่ 2 แสดงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์การ	21
ตารางที่ 3 แสดงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การ	26
ตารางที่ 4 แสดงมาตรการควบคุมตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	33
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนประชากรในพื้นที่ตำบลสงสุวรรณ.....	44
ตารางที่ 6 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน.....	46
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) แยกตามประเด็นหลัก.....	55
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)	56
ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)	58
ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)	59

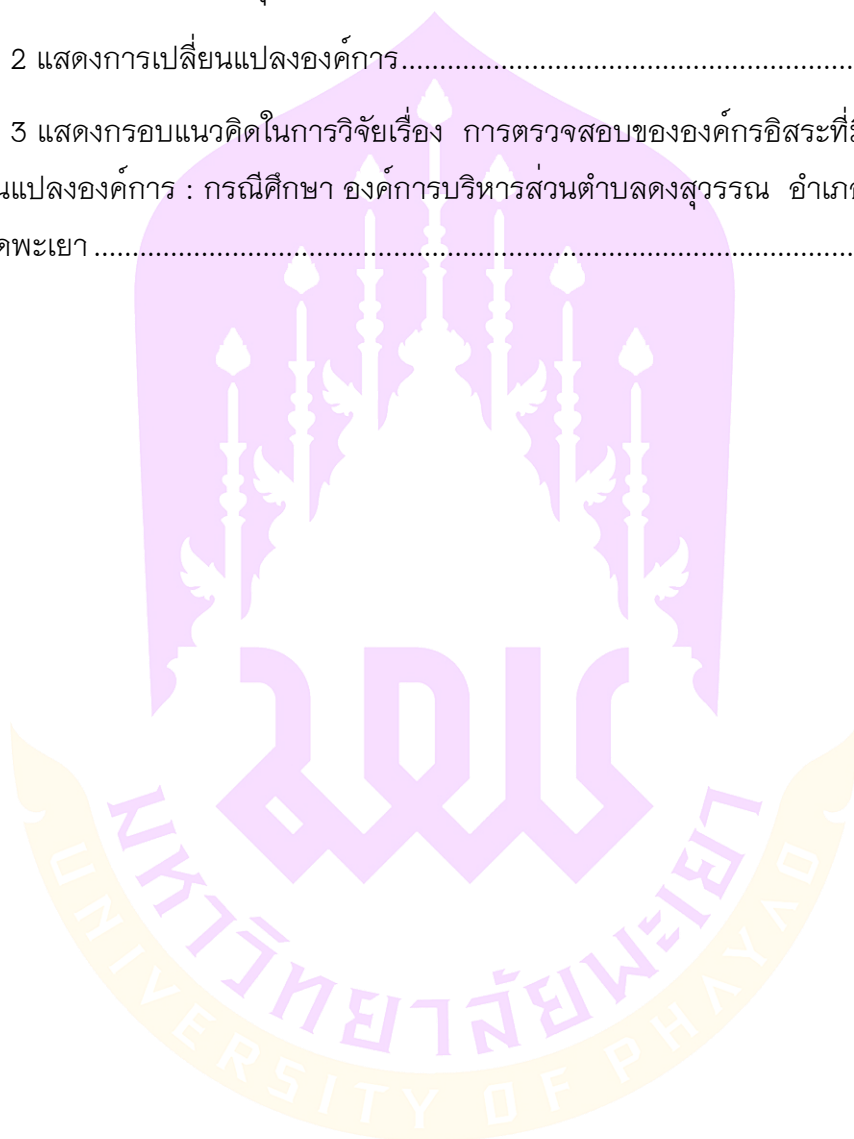
ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)	61
ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) แยกตามประเด็นหลัก.....	62
ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ...	63
ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ...	65
ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ...	66
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ...	68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงหลักการถ่วงดุลอำนาจ.....	11
ภาพที่ 2 แสดงการเปลี่ยนแปลงองค์การ.....	23
ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ อำเภอตอคำใต้ จังหวัดพะเยา	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่มีมาจากการกระจายอำนาจการปกครอง จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาอย่างทั่วถึง การดำเนินการในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ทั้งนี้ในกระบวนการบริหารราชการ ตลอดจนการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมีขั้นตอนและกระบวนการตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร

การตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจุบันนอกจากการกำกับดูแลตามกฎหมายจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังถูกควบคุมและตรวจสอบโดยองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ 1. ศาลปกครอง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีปกครอง เป็นองค์กรหลักในการควบคุมตรวจสอบการกระทำขององค์กรรัฐ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับคำร้องเรียนพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนนั้น 3. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้สวนและมีความเห็นกรณีมีการกล่าวหาในเรื่องพฤติการณ์ร้ายแรงผิดปกติ ทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ตรวจสอบและเปิดเผยบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ 4. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการเงินแผ่นดิน และหน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่นอัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น 5. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) มีบทบาทเป็นองค์กรหลักของฝ่ายบริหารในการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (กระทรวงมหาดไทย, 2560)

การตรวจสอบของหน่วยงานอิสระต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลกุดดินจี่ อำเภอกลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ตามหนังสือที่ มท 0804.4/13993 เรื่อง การขอการวินิจฉัย กรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินยื่นข้อทักท้วงการตรวจสอบงบการเงินของเทศบาลตำบลกุดดินจี่ อำเภอกลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2555 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 6 (จังหวัดอุดรธานี) ได้ตรวจสอบงบการเงินในการเบิกจ่ายเงินหมวดค่าใช้สอย ประเภทค่าจ้างสายตรวจชุมชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปัญหาเสพติด การก่ออาชญากรรม และการลักขโมยสรุปได้ว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ยืนยันว่าข้อชี้แจงดังกล่าวของเทศบาลนั้น ไม่มีเหตุผลที่จะล้างข้อทักท้วงได้ และจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่า การเบิกจ่ายตามโครงการสายตรวจตรวจชุมชนดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งทางจังหวัดมีข้อพิจารณาว่าเป็นการละเมิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงหรือไม่ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่มีข้อพิจารณาเพื่อตอบกลับเป็นอย่างไร

การรับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระดังนี้ จึงเป็นการทำให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการชะงักงันเพื่อให้การตรวจสอบสิ้นสุดและมีผลสรุป ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นเวลานาน และผลจากการถูกตรวจสอบแม้จะเป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แต่เมื่อถูกตรวจสอบและยืนยันข้อทักท้วงแล้วต้องปฏิบัติตาม ก็เป็นเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเสียเวลากับกระบวนการเหล่านี้ อีกไม่น้อย หรือกรณีที่มีคำพิพากษาของศาลปกครอง ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์เนื่องจาก สดง. ทักท้วงเรื่องเป้าหมายตามโครงการเพิ่มพูนศักยภาพและศึกษาดูงานของผู้สูงอายุตำบลทุ่งกระพังโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จากการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สดง.) ที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเมื่อเรื่องไปถึงศาลปกครอง แล้วมีการพิจารณาให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ จึงทำให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวบุคคล องค์กร และเสียเวลาในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น ในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของตน จึงอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น หรืออาจต้องมีการปรับเปลี่ยน แผนการดำเนินงานได้ เนื่องด้วยมีการตรวจสอบจากหน่วยงาน

อิสระ อยู่ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความผิดพลาด หรืออาจดำเนินการไม่สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากคณะกรรมการการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณจะได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี แต่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ยังคงดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ซึ่งแม้จะเป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาถึงการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

งานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจศึกษาการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เพื่อทำความเข้าใจการตรวจสอบขององค์กรอิสระต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลลัพธ์ของการตรวจสอบที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

คำถามงานวิจัย

การตรวจสอบขององค์กรอิสระ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ หรือไม่ และผลจากการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดผลอย่างไรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานการวิจัย

1. การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน

2. การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการตรวจสอบขององค์การอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์การอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเวลา ศึกษาการตรวจสอบขององค์การอิสระที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ใช้ระยะเวลาศึกษาภายในปีการศึกษา 2564 (มิถุนายน 2564 – มิถุนายน 2565)

ด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงผลจากการตรวจสอบขององค์การอิสระ โดยศึกษาจากกระบวนการดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเกิดกรณีพิพาทหรือคดีความจากการตรวจสอบขององค์การอิสระในท้องถิ่น

ด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นประชากรในเขตพื้นที่ตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบขององค์การอิสระ (กรณี ป.ป.ช และสตง.)

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ทั่วไป

1. การตรวจสอบ หมายถึง การวัดผลผลิตจากกระบวนการเปรียบเทียบกับสิ่งที่กำหนดไว้ ตามคู่มือการทำงาน, ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้

2. ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์ หรือผลเสียที่อันเกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

3. การดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผล

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง

5. องค์การอิสระ หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 12 องค์การอิสระ องค์การอิสระที่กำหนดขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. การตรวจสอบขององค์การอิสระ หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์การของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายความว่า คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

2. การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วนซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเล็กน้อยค่อยเป็นค่อยไปหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ทั่วทั้งองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง

2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี

2.3 การเปลี่ยนแปลงด้านผลผลิต

2.4 การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมหรือด้านพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบถึงผลของการตรวจสอบขององค์กรอิสระต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ได้รับทราบถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวบรวม ข้อมูล แนวคิดและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ โดยนำสาระสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุล

หลักการถ่วงดุลและคานอำนาจ (Check and Balance) หลักการถ่วงดุลและคานอำนาจเป็นหลักการที่อธิบายถึงลักษณะ ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจระหว่างสามฝ่าย กล่าวคือการถ่วงดุลระหว่างอำนาจนิติบัญญัติกับ อำนาจบริหาร อำนาจบริหารกับอำนาจตุลาการ และอำนาจตุลาการกับอำนาจนิติบัญญัติโดยมีการ กำหนดกลไกของการถ่วงดุลการใช้อำนาจของแต่ละองค์กรไว้ตามกฎหมาย เพื่อให้องค์กรของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจคำนึงถึงความชอบธรรมอยู่เสมอ หลักการถ่วงดุลอำนาจจึงเกิดขึ้นบน พื้นฐานที่มาของแนวคิดหลักการแบ่งแยกการใช้ อำนาจอธิปไตย

เสถียร หอมขจร และคณะ (2548) ได้ศึกษางานเขียนเรื่อง “เจตนารมณ์แห่งกฎหมาย” (The Spirits of Law) ผลงานของมองเตสกีเออ (Montesquieu) นักปรัชญาการเมืองชาวฝรั่งเศส (ค.ศ. 1744) กล่าวถึงหลักพื้นฐาน 2 ประการ ซึ่งใช้อธิบายถึงหลักการแบ่งแยกอำนาจได้ คือ

1) ในรัฐทุกรัฐมีอำนาจสูงสุดในการปกครองรัฐ เรียกว่า อำนาจอธิปไตย (Sovereignty) เป็นอำนาจที่เป็นหนึ่งเดียวไม่อาจแย่งแยกได้ แต่แบ่งแยกการใช้อำนาจได้ เป็น 3 ด้าน คือ นิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่ใช้อำนาจทั้งสามแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน เพื่อมิให้การใช้อำนาจอธิปไตยรวมศูนย์การใช้อำนาจอยู่ที่บุคคลเพียงคน

เดียว ดังเช่นระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และผลประโยชน์ของประชาชน มิให้ผู้ปกครองใช้อำนาจรัฐตามอำเภอใจ

2) องค์การที่ใช้อำนาจต้องมีระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจกันได้ (Check and Balance) หมายถึง อำนาจที่แยกให้แต่ละองค์กรเป็นผู้ใช้นั้น ไม่อาจแยกกันอย่างเด็ดขาด หรือไม่มีอิสระแก่กัน ต้องมีการใช้อำนาจเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และองค์กรแต่ละองค์กรต้องมีฐานะที่เท่ากัน อำนาจหนึ่งสามารถตรวจสอบ การใช้อำนาจของอีกองค์กรหนึ่งได้ในลักษณะที่เป็นดุลยภาพแห่งอำนาจ (Balance of Power) ถ้าฝ่าย บริหารละเลยหรือหรือละเว้นไม่ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายตามที่ฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมาย ฝ่ายนิติบัญญัติย่อมมีอำนาจตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารได้ และฝ่ายบริหารมีอำนาจยับยั้งการประชุมสภาของฝ่ายนิติบัญญัติได้หากเห็นว่า การประชุมนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ส่วนฝ่ายตุลาการ ทำหน้าที่ลงโทษผู้กระทำผิดและประนีประนอมข้อพิพาท ฝ่ายตุลาการเป็นกลุ่มที่ใช้อำนาจต่างหาก ทำหน้าที่พิพากษาราคาคดี

สุภากร ศิริยุทธวัฒนา (2561) กล่าวถึง การตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจตามแนวคิดของมงเตสกีเออ และสรุปหลักการแบ่งแยกอำนาจของมงเตสกีเออ ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขหลัก 2 ประการ ดังนี้

ประการแรกอำนาจรัฐแบ่งแยกออกเป็น 3 ประเภท ประเภทแรกคืออำนาจนิติบัญญัติ ประเภทที่สองคืออำนาจบริหาร และประเภทที่สามคืออำนาจตุลาการ การแบ่งประเภทของอำนาจรัฐข้างต้นนี้นับว่าเป็นการจัดประเภทที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในประวัติศาสตร์ที่ 18 จนกระทั่งปัจจุบันกล่าวคือไม่ว่าองค์กรหลักของรัฐจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปอย่างไรลักษณะการใช้อำนาจหลักของรัฐก็ยังคงเดิมอยู่เสมออย่างเช่นในรูปแบบของฝ่ายนิติบัญญัติ ในแต่ละรัฐอาจมีความแตกต่างกันบางรัฐใช้ระบบสภาคู่ (มีทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา) บางรัฐใช้ระบบสภาเดี่ยว (มีเพียงสภาผู้แทนราษฎร) แต่ลักษณะการใช้อำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติก็คือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไปหรืออาจเรียกด้วยถ้อยคำทั่วไปว่าการบัญญัติกฎหมายก็ได้หรือกรณีของฝ่ายตุลาการไม่ว่าจะเป็นระบบศาลเดี่ยว (มีเพียงศาลยุติธรรมซึ่งมีอำนาจตัดสินคดีทุกประเภท) หรือระบบศาลคู่ (มีศาลยุติธรรมและศาลปกครองและอาจมีศาลรัฐธรรมนูญหรือศาลอื่น ๆ ด้วยก็ได้) ต่างก็มีลักษณะการใช้อำนาจเช่นเดียวกันคือการวินิจฉัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขึ้น

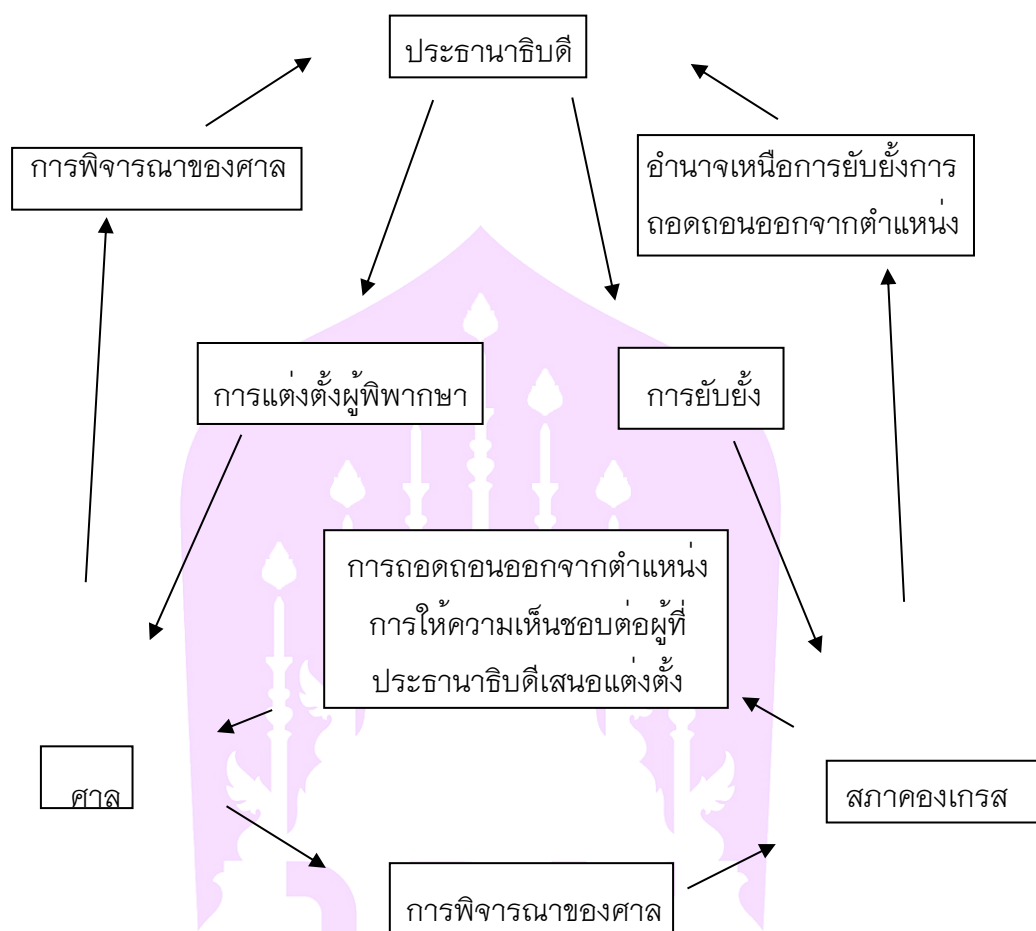
ประการที่สอง อำนาจทั้ง 3 ประเภทจะต้องอยู่ภายใต้อำนาจของ 3 องค์การหลักของรัฐ อันประกอบด้วยรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล โดยแต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกันอย่างชัดเจน

กล่าวคือไม่มีองค์กรใดอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์กรอื่นและแต่ละองค์กรไม่สามารถแทรกแซงการใช้อำนาจขององค์กรอื่น ดังนั้นทั้ง 3 องค์กรหลักของรัฐจะเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเป็นองค์กรที่มีได้อยู่ภายใต้อำนาจขององค์กรอื่นเงื่อนไขที่สองนี้เองเป็นหัวใจสำคัญของหลักการแบ่งแยกอำนาจของมงเตสกีเออเนื่องจากเงื่อนไขดังกล่าวเป็นการสร้างขีดจำกัด ให้แก่อำนาจด้วยวิธีการใช้ “ อำนาจหยุดอำนาจ ” กล่าวคือการออกแบบให้อำนาจทั้ง 3 ประเภทอยู่ภายใต้องค์กร 3 องค์กรที่เป็นอิสระต่อกันจะส่งผลให้องค์กรหลักเหล่านี้สามารถตรวจสอบถ่วงดุลกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะหากไม่กำหนดให้ทั้ง 3 องค์กรเป็นอิสระต่อกันแม้จะมีบทบัญญัติให้แต่ละองค์กรตรวจสอบหรือถ่วงดุลกันให้ก็ไร้ผล เนื่องจากองค์กรที่อยู่ภายใต้อำนาจขององค์กรอื่นย่อมไม่สามารถตรวจสอบหรือถ่วงดุลองค์กรที่มีอำนาจเหนือกว่าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างเช่น หากกำหนดให้การแต่งตั้งโยกย้ายพิจารณาความดีความชอบของตุลาการอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐมนตรีนี่ว่าการกระทรวงยุติธรรม การตรวจสอบการกระทำทางปกครองหรือการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาของฝ่ายบริหารโดยศาลย่อมไร้ประสิทธิภาพ และด้วยเหตุผลเดียวกันจึงมีความเห็นว่าการตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติด้วยวิธียุบสภาและการลงมติไม่ไว้วางใจนั้นมิได้มีประสิทธิภาพอย่างที่กล่าวกันโดยทั่วไป

อนึ่ง มงเตสกีเออก่อตั้งหลักการแบ่งแยกอำนาจขึ้นในยุคที่ประเทศฝรั่งเศสปกครองด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Monarchie absolue) ตัวอย่างโครงสร้างอำนาจและองค์กรที่ทรงอำนาจรัฐที่เขาออกแบบขึ้นมาจึงมีลักษณะเป็นการจำกัด และตัดทอนอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ซึ่งอยู่ในมือของกษัตริย์แต่เพียงผู้เดียวโดยมงเตสกีเออได้ผสมผสานหลักการปกครองถึง 3 แบบในการคิดค้นโครงสร้างอำนาจที่เขาเชื่อว่าจะก่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลกันอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการปกครองในยุคสมัยนั้น กล่าวคือเขาเสนอให้ลดอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดของกษัตริย์ให้เหลือเพียงอำนาจบริหารเท่านั้น โดยอำนาจบริหารของกษัตริย์แสดงออกถึงระบอบราชาธิปไตย ส่วนอำนาจนิติบัญญัติให้อยู่ภายใต้สภาขุนนาง (Chambre des Lords) ซึ่งประกอบไปด้วยชนชั้นสูงและสภาสามัญชน (Chambre des communes) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน ดังนั้นสภาขุนนางจึงสะท้อนระบอบอภิชนาธิปไตย (Aristocratic) และสภาสามัญชนสะท้อนระบอบประชาธิปไตย (Democratic) ส่วนอำนาจตุลาการนั้นอยู่ในมือของศาลโดยให้อำนาจแก่กษัตริย์ในการแต่งตั้งตุลาการ แต่เมื่อแต่งตั้งแล้วกษัตริย์จะไม่สามารถถอดถอนตุลาการได้เพื่อประกันว่าการใช้อำนาจของตุลาการจะเป็นอิสระจากกษัตริย์ อำนาจตุลาการในที่นี้จึงสะท้อนระบอบอภิชนาธิปไตยเช่นเดียวกับสภาขุนนางเนื่องจากผู้ทรงอำนาจประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นชนชั้นสูง

ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่าแม้มงเตสกีเออจะแบ่งแยกอำนาจรัฐออกเป็น 3 ประเภท แต่การตรวจสอบถ่วงดุลกันระหว่างอำนาจนั้นมงเตสกีเออมุ่งเน้นการตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารเท่านั้นส่วนฝ่ายตุลาการนั้นไม่มีบทบาทใด ๆ เลยในการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจรัฐจากกล่าวได้ว่าอำนาจรัฐนั้นแบ่งออกเป็นอำนาจนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ แต่ในแง่ของการตรวจสอบถ่วงดุลตามแนวคิดของมงเตสกีเออนั้น เป็นเรื่องระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารเท่านั้น ประเด็นดังกล่าวเป็นข้อแตกต่างที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งระหว่างหลักการแบ่งแยกอำนาจในอดีตและปัจจุบัน

โดยสรุปต้นกำเนิดของความไม่ไว้วางใจในการใช้อำนาจรัฐนั้นเริ่มจากความต้องการลดทอนอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดของผู้ปกครองด้วยการแบ่งอำนาจรัฐออกเป็น 3 ประเภทและให้แต่ละประเภทอยู่ภายใต้องค์กรที่แตกต่างกันโดยจุดมุ่งหมายของมงเตสกีเออที่ซ่อนอยู่ภายใต้หลักการแบ่งแยกอำนาจก็คือการสร้าง "สูตรการเมือง" ที่สามารถส่งผลให้อำนาจรัฐไม่ตกอยู่ในมือของบุคคลหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งและต้องการให้เกิดรัฐบาลที่มีเสถียรภาพปานกลางไม่ใช่รัฐบาลที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดอยู่ในมือ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันว่าผู้ปกครองจะไม่ใช้อำนาจรัฐเพื่อกดขี่ประชาชนหรือก่อความเสียหายให้แก่รัฐเมื่อพิจารณาตัวอย่างโครงสร้างอำนาจของมงเตสกีเออจะพบว่าแต่ละองค์กรนั้นเป็นอิสระต่อกันค่อนข้างชัดเจน แต่เมื่อเวลาได้ล่วงเลยมาเป็นเวลาหลายร้อยปีโครงสร้างอำนาจของรัฐสมัยใหม่ก็ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากดังนั้นการนำแนวคิดของมงเตสกีเออมาปรับใช้จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างนี้เสมอ อาจกล่าวได้ว่าเราไม่อาจนำรายละเอียดการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างอำนาจที่มงเตสกีเออออกแบบมาใช้ได้ แต่สามารถนำเงื่อนไขและจุดมุ่งหมายของหลักการแบ่งแยกอำนาจของเขามาปรับใช้ได้ โดยสามารถอธิบายหลักของการตรวจสอบและถ่วงดุลในระบบการบริหารราชการของรัฐบาลในสหรัฐอเมริกา ตามแนวคิดของมงเตสกีเออ ได้ดังแสดงตามภาพ



ภาพที่ 1 แสดงหลักการถ่วงดุลอำนาจ

ที่มา Hieneman, Robert A., Steven A., Pettersen and Thomas H Rasmussen , 1995: 34

ปรางศรี ทิพย์รักษา (2561) ได้กล่าวถึง หลักการถ่วงดุลอำนาจไว้ว่า เป็นเรื่องของการดุลและคานการใช้อำนาจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มาจากการแบ่งแยกอำนาจ เพื่อให้อำนาจทั้งสามเกิดการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน และทำการหยุดยั้งเมื่อเห็นว่าอำนาจนั้นไม่มีความชอบธรรม (Binreem Wasan, 2010) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลเป็นกลไกในการในการควบคุมการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด ในการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติการใด ๆ ซึ่งการตรวจสอบถ่วงดุลจะทำให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปด้วยความโปร่งใส แต่หากไม่มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐแล้ว ก็จะทำให้เกิดการใช้อำนาจที่เกินขอบเขต ถึงแม้ว่าจะมีการบัญญัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการปกครองบริหารประเทศ ทั้งนี้เพราะหลักการของกฎหมายนั้น ถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อป้องกันและแก้ไขการใช้อำนาจของผู้ปกครอง และได้มีการพัฒนามาจนถึงปัจจุบันเพื่อบ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาการใช้อำนาจและหน้าที่ของฝ่าย

ปกครองเป็นสำคัญ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลจึงเป็นหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจอธิปไตยในทางที่มิชอบ

การตรวจสอบและถ่วงดุล จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นตัวชี้วัดถึงความเป็นอิสระของการใช้อำนาจอธิปไตย สามารถต้านอำนาจกันและกันได้ ไม่มีอำนาจใดคุกคามซึ่งกันและกันถือเป็นกระบวนการที่จำเป็นในการปกครองแบบประชาธิปไตย นอกจากนี้การตรวจสอบและถ่วงดุลยังถูกนำไปปรับใช้กับการตรวจสอบในองค์กรรัฐอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความน่าสนใจ เนื่องด้วยเป็นองค์กรที่มีความอิสระในการบริหารจัดการ จากแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง เพื่อให้เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุล จึงมีกระบวนการตรวจสอบจากองค์กรอิสระเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุลนี้นำมาซึ่งความจำเป็นในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น มีการกระจายอำนาจ รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นซึ่งมิใช่อำนาจในทางบัญญัติและมีใช้อำนาจในทางตุลาการแต่เป็นอำนาจในทางบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น มีอิสระในการปกครองตนเองไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค หากแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างบางเบาของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค

มานิช นามเดช (2559) กล่าวถึงความจำเป็นในการกระจายอำนาจและความจำเป็นในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ด้วยกัน โดยชี้ให้เห็นว่าการปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจซึ่ง ได้แก่ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญและจำเป็นทั้งในมุมมองด้านการบริหารและมุมมองด้านการเมืองการปกครอง อย่างไรก็ตามการปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจจะเป็นรูปแบบการบริหารราชการที่มีความจำเป็นด้วยเหตุข้อเด่นหลายประการหากเปรียบเทียบกับปกครองในรูปแบบอื่น ๆ ก็ตาม แต่การปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่มีขอบเขตภายใต้หลักการว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวของรัฐ การกระจายอำนาจไม่อาจเป็นไปในลักษณะเด็ดขาดทั้งหมด แต่ยังคงเป็นไปในลักษณะที่ยังเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กับราชการส่วนกลางอยู่ ดังนั้นการกำกับดูแลของรัฐที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการปกป้องคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม และความเป็นหนึ่งเดียวของรัฐและจะเป็นเครื่องมือของรัฐในการดำเนินการให้เกิดความสมดุลภายในรัฐ สำหรับแก้ไขปัญหาความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐควรจะต้องสามารถตรวจสอบการจัดทำบริการสาธารณะ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการไปตามกรอบอำนาจหน้าที่ ที่รัฐได้มอบหมายให้ และรัฐควรจะต้องดูแลให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปโดยชอบด้วย กฎหมายรวมทั้งรัฐยังควรต้องสามารถเข้าตัวเป็นการแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยต่อหน้าที่ที่จำเป็นต้องปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ถือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับองค์กรต่าง ๆ ใน ปัจจุบัน ทั้งในองค์กรภาครัฐ และองค์กรเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิด ประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสภาพแวดล้อม ภายใน และภายนอก เนื่องจากสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น มักมีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาและมักจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ และมี ส่วนสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า หรือทำให้องค์กรเสื่อมลงได้

Stephen P. Robbin และ Mary Coulter (2008) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงคน (People) โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดการกับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพตลาดหรือการแข่งขัน กฎระเบียบทางราชการ เทคโนโลยี ตลาดแรงงาน เศรษฐกิจโลก การเมืองโลก และการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการจัดการ โดยเฉพาะด้านการบริหาร บุคคล เกิดแนวความคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา (2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ การดำเนินงานภายใน องค์กร คือ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากภารกิจใหม่ๆ พลังงานขององค์กรที่ต้องมีการ เปลี่ยนแปลงด้าน อายุ ระดับการศึกษา ทักษะ ประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเครื่องจักรใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการผลิต การใช้แรงงาน ต้นทุนการผลิต เป็นต้น

ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

Gareth R Jones (2012) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรทำ การเปลี่ยนจากสถานะที่เป็นอยู่ไปสู่สถานะที่ปรารถนาในอนาคต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตัว องค์กรเอง โดยเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาวิธีทางใหม่หรือที่ดีขึ้นในการใช้ทรัพยากร และขีดกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรจะสามารถสร้าง คุณค่าและเพิ่มมูลค่าของ ผลตอบแทนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กร

การเปลี่ยนแปลงองค์การตามนิยามของ Gareth R Jones เป็นการให้นิยามที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

Gerald Greenberg และ Robert A. Baron (2003) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ การเปลี่ยนถ่ายแบบวางแผนหรือไม่ได้วางแผนล่วงหน้าของโครงสร้าง องค์การเทคโนโลยี และหรือทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงตามนิยามนี้ มุ่งให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์การโดยเฉพาะในระดับบนลงล่าง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงองค์การในมิติอื่น ๆ เช่น ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) ได้นิยามว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การหมายถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วนซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

จิระพงศ์ เรืองกุล (2556) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การคือการเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วนซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเล็กน้อยค่อยเป็นค่อยไปหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ทั่วทั้งองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนและอาจใช้เวลานาน การเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับคนซึ่งจะต้องมีการพัฒนาทักษะทัศนคติที่จำเป็นก่อนเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการก้าวสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ

สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

องค์การดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งทางวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และระบบกฎหมาย ทุกๆ วัน มีสินค้าบริการใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการค้นพบวัตถุดิบใหม่ ๆ มีระบบการติดต่อสื่อสารและขนส่งที่เปลี่ยนแปลงไป มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีกฎหมายและกติกาทางสังคมใหม่ ๆ เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงบีบให้องค์การมีการปรับตัว ซึ่งปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของแรงงาน (The Changing nature of the work force) เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านของผู้หางานทำ และพนักงาน หรือกำลังแรงงานสังคม

2. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technology) ปัจจุบันมีการพัฒนาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตลอดเวลา เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบคอมพิวเตอร์ การพัฒนาหุ่นยนต์ เพื่อใช้ในการผลิตและการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (Economic Shocks) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง วิกฤตน้ำมัน การเจริญเติบโตของบริษัทข้ามชาติ การเปลี่ยนแปลงลักษณะของบริษัท เช่น การเป็นบริษัทมหาชนขนาดใหญ่ที่มีการระดมทุนจากภายนอก สิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานขององค์กรได้

4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือแนวโน้มทางสังคม (Social Trend) สภาพการทางสังคมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การมีส่วนร่วมของแรงงานสตรีเพิ่มขึ้น ความรู้ของผู้ที่ทำงานสูงกว่าเดิม ความต้องการและแนวทางในการดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงไป เช่น การนิยมร้านค้าเฉพาะด้าน ฯลฯ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้น

5. การเมืองของโลก (World Politics) สภาพการเมืองของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย โดยเฉพาะการล่มสลายของค่ายสังคมนิยม การเปิดประเทศของประเทศต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้มีการให้มีการลงทุนข้ามชาติ หรือการระดมเงินทุนจากต่างชาติ ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปบางองค์กรต้องแข่งขันกับบริษัทต่างชาติ บางองค์กรกลายเป็นบริษัทข้ามชาติ บางองค์กรมีการร่วมมือกับบริษัทต่าง ๆ มากขึ้น องค์กรต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถดำเนินการในสภาพดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การแข่งขัน (Competition) สภาพการแข่งขันในปัจจุบันมีมากขึ้นทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถแข่งขันและสามารถอยู่รอดได้ การแข่งขันที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดในภาคเอกชนมากกว่าภาคราชการ แต่ภาคราชการก็ได้รับผลกระทบดังกล่าวด้วย เพราะทางภาคราชการก็พยายามกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดแบบผู้ประกอบการมากขึ้น กิจกรรมหลายประเภทพยายามให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ การลดการผูกขาดโดยภาครัฐ การลดขนาดภาคราชการ และภาคราชการก็จะต้องเข้ามามีบทบาทในฐานะของผู้ที่กำกับดูแลให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย การแข่งขันจึงส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งภาคราชการและภาคเอกชน

7. การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการจัดการ แนวความคิดด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคล เป็นแรงผลักดันอีกประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กร เมื่อเกิดแนวความคิดทางด้านการบริหารและการจัดการใหม่ ๆ เกิดขึ้นองค์กรก็มักจะนำแนวความคิดและเทคนิคเหล่านั้นมาใช้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเกิดขึ้น เช่น การเกิดแนวความคิดแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เกิดขึ้น องค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานจากความเคยชิน เป็นการทำงานโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ การออกแบบงานและการแบ่งงาน และการทำงานในองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไป หรือการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด

ทางการบริหารงานบุคคล เช่น แนวความคิดที่มองคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการขององค์กร แทนที่จะมองคนเป็นกลไก หรือเครื่องจักรในการผลิต การดำเนินการขององค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

8. ความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์กร เป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากภายในองค์การเอง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การต้องการให้เปลี่ยนแปลงเนื่องจากองค์การมีปัญหาภายในเกิดขึ้น หรือผลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์การทำให้ต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ค้นพบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การใหม่ จึงเกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงขึ้น (Robbin S. P., 1994)

การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรนั้น มักเกิดจากแรงผลักดันภายในและผลจากแรงผลักดันภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

แรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

โกวิท กังสนันท์ (2550) กล่าวถึงแรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความล้าสมัยของรูปแบบองค์การแบบเก่า

มุมมองและแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากแนวคิดเดิมที่มองว่าองค์การมีลักษณะเสถียรภาพและองค์ประกอบขึ้นส่วนต่างๆมีความคงที่ตายตัวในโลกของเครื่องยนต์กลไกถูกแทนที่โดยมุมมองที่มององค์การในโลกของควอนตัม (quantum) ซึ่งเต็มไปด้วยความสัมพันธ์ การเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงองค์การมีลักษณะเปิดและตระหนักถึงความสำคัญของสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆทั้งภายในและภายนอก ในภาพรวมรวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การ เป็นระบบปรับตัวเองลักษณะซับซ้อน (complex adaptive systems) ทำให้มององค์การเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีการกระทำและการตอบโต้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมุมมององค์การจากทฤษฎีไร้ระเบียบ (chaos theory) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของปรากฏการณ์องค์การในด้านความแปรปรวน (turbulence) ความไม่แน่นอนความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดคะเนได้องค์การมีกฎระเบียบ (rules) ของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับควบคุมอย่างเบ็ดเสร็จจากสภาพแวดล้อมภายนอกการเปรียบเทียบรูปแบบองค์การล้าสมัยและองค์การลักษณะใหม่ทำได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบองค์การล้าสมัยและองค์การลักษณะใหม่

ลักษณะล้าสมัย	ลักษณะใหม่
• ชี้นำโดยเป้าหมาย • เน้นราคา • กรอบคิดเน้นคุณภาพสินค้า • ขับเคลื่อนโดยผลิตภัณฑ์ • เน้นผู้ถือหุ้น • การเงินเป็นเป้าหมาย • เสรีภาพและประสิทธิภาพ • ขึ้นการบังคับบัญชา • ยึดฐานเครื่องยนต์กลไก • เน้นกรอบหน้าที่ • ตายตัวและผูกติด • ท้องถิ่น ภูมิภาค ชาติ • บุรณาการแบบแนวดิ่ง	• ชี้นำโดยวิสัยทัศน์ • เน้นคุณค่า • กรอบคิดเน้นคุณภาพองค์รวม • ขับเคลื่อนโดยลูกค้า • เน้นกลุ่มร่วมได้เสียผลประโยชน์ • ความรวดเร็วเป็นเป้าหมาย • นวัตกรรมและการประกอบการ • แบนราบและกระจายอำนาจ • ยึดฐานสารสนเทศ • เน้นกรอบข้ามหน้าที่ • ยืดหยุ่นและการเรียนรู้ • โลก • เครือข่ายและพึ่งพาต่อกัน

2. อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีอำนาจและอิทธิพลสูงในการทำธุรกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงเกือบทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์การไม่ว่าจะเป็น โครงสร้าง สินค้า และผลิตภัณฑ์ ตลาดและกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศยังทำหน้าที่เพิ่มคุณค่าให้กับทรัพย์สินที่มองไม่เห็น (invisible assets) เช่น ความรู้ทักษะและการฝึกอบรม นอกจากนี้เทคโนโลยียังเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความยืดหยุ่นของการทำงานปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ในด้านต่างๆขององค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านลูกค้า ผู้ป้อนสินค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสเข้ามารับรู้ และมีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีสารสนเทศสร้างเงื่อนไขความจำเป็นที่สำคัญคือบุคลากรต้องได้รับการศึกษาอบรมและมีแรงจูงใจในการทำงาน

3. โลกาภิวัตน์

กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและความสัมพันธ์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้า สังคม วัฒนธรรม การพัฒนาการเทคโนโลยีบริษัทข้ามชาติสถาบันระหว่างประเทศและอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกันจนเป็นโลกไร้พรมแดนโดยการสร้างเครือข่ายของความรู้วิชาการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โลกาภิวัตน์จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ผลักดันให้มี

การคิดเกี่ยวกับธุรกิจในการอนานิยามใหม่ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงลักษณะพลิกผัน (discontinuous change) ในสิ่งแวดล้อม

4. ความรุนแรงและเข้มข้นของการแข่งขัน

พื้นฐานและสถานการณ์ด้านธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาวะตลาดทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะถูกผลักดันให้มีการแข่งขันกันมากขึ้นและรุนแรงขึ้น ปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความเข้มข้นและความรุนแรงของการแข่งขัน ได้แก่ การเปิดตลาดแบบเสรีมากขึ้น การพัฒนาระบบการผลิตคุณภาพการผลิตและการลดต้นทุนการผลิต การขยายขอบเขตตลาดทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ การจัดส่วนแบ่งตลาดที่เน้นกลุ่มลูกค้าเฉพาะ การเพิ่มความต้องการของลูกค้า นวัตกรรมในด้านต่างๆและความรวดเร็วของวงจรธุรกิจในอนาคต ดังนั้นองค์การต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมการแข่งขันที่มีลักษณะซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. ความคาดหวังของสังคม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรับผิดชอบของการเป็นตัวแทน (constituency) ขององค์การ จากผู้ถือหุ้นมาเป็นกลุ่มร่วมได้เสียประโยชน์ให้เห็นขอบเขตความสัมพันธ์ที่กว้างขึ้น องค์การธุรกิจในฐานะกึ่งสถาบันสังคม (quasi-public institution) มีความจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับมิติมนุษยธรรมและคุณธรรมจริยธรรมทางสังคมมากขึ้นจึงทำให้คำกล่าวที่ว่า บริษัทที่แสวงหากำไรเพียงอย่างเดียวและสร้างภาระความเสียหายให้กับสังคมไม่สามารถที่จะอยู่รอดได้ในศตวรรษที่ 21 คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม (corporate social responsibilities) ทั้งภายในและภายนอกมากขึ้นซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ เช่น จริยธรรมธุรกิจ ความเท่าเทียม และภาวะพลเมือง (citizenship) เป็นต้น บริษัท ควรเคารพกฎหมายของสังคม มีภาระและความรับผิดชอบต่อพันธะสัญญา เคารพและให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ ประกันคุณภาพในสินค้าและบริการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ

6. ความคาดหวังของลูกค้า

แนวความคิดของการตอบสนองความพอใจของลูกค้าหรือ “ปีของลูกค้า” ไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ใหม่ในการประกอบธุรกิจแต่อย่างใด แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงระดับฐานรากที่เกี่ยวข้องกับหลายด้านทั้งด้านเทคโนโลยีการผลิตที่สามารถผลิตตามความต้องการเชิงปริมาณหรือคุณภาพของลูกค้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้ บริษัทมีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้ารวมถึงสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจด้านส่วนแบ่งการตลาดและกลุ่มลูกค้าเฉพาะด้านการตลาดที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ทาง

การตลาดและความจงรักภักดีระยะยาวจากลูกค้าการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท และลูกค้าในระดับฐานรากนี้จึงเกี่ยวข้องกับองค์การในองค์กรและมีนัยสำคัญเชื่อมโยงไปถึง รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อลูกค้าวิธีการจัดองค์การวิธีการจัดการวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดค่าตอบแทนโดยทั่วไปความต้องการ ของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้นและข้ามระดับความต้องการแค่คุณภาพสินค้าและบริการโดยเฉพาะ ความสัมพันธ์ลักษณะเรียบง่ายทางตรงและเข้าถึงได้อย่างสะดวกในปัจจุบันความรู้ความเข้าใจ ในรายละเอียดเกี่ยวกับลูกค้าและการแบ่งส่วนตลาดที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจึงมีความสำคัญมากกว่าส่วนแบ่งตลาด (market share) หรือการเพิ่มผลผลิต (productivity)

แรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงองค์การเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์การ และอาจมีระดับความเข้มข้นของการ เปลี่ยนแปลงที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อีกด้วย

รูปแบบการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงในองค์การนับเป็นภาวะที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การ โดยเฉพาะปัจจุบันซึ่ง องค์การมีลักษณะเป็นพลวัตร และดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา วันชัย มีชาติ (2556) กล่าวถึงรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปจะมีด้วยกัน 3 รูปแบบ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) หรือการเปลี่ยนแปลง แบบวิวัฒนาการ (Evolution Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป เป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่ยึดถือแนวทางหรือสิ่งที่มีอยู่เดิมเป็นฐาน พิจารณาจากสิ่งที่มี อยู่เดิมแล้วเพิ่มหรือลดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเข้าไป โดยจะมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง ใน ระยะนี้องค์การจะสามารถรักษาสมดุลหรือดุลยภาพขององค์การโดยทั่วไปไว้ได้ เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลกระทบต่อดุลยภาพขององค์การ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้จะ ส่งผลกระทบต่อองค์การเฉพาะบางส่วนเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปนี้มักจะ กระทำผ่านโครงสร้างและกระบวนการบริหารปกติ ซึ่งมีอยู่เดิมโดยอาจมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ และมักเป็นการปรับปรุงผลผลิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Richard L. Daft, 1992)

การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติแบบ วิวัฒนาการ อาจเป็นการเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงระบบและ กระบวนการในการทำงานใหม่ด้วย (John R. Schermerhorn, Jr James G. Hunt และ Richard N. Osborn, 1997) การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบนี้จะยังคงธรรมชาติเดิมขององค์การไว้ และการ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ หรือทิศทางที่ต้องการ

2. การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolution Change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (Radical Change)

เป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้ามือเป็นหลังมือ ชนิดถอนรากถอนโคน จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การ หรือสร้างผลกระทบต่อบุคลากรทั่วทั้งองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างหรือเปลี่ยนไปจากกรอบเดิมที่มีอยู่เดิม องค์การจะแสวงหาจุดดุลยภาพใหม่ หรือสมดุลใหม่ขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงการปฏิวัตินี้จะกระทำโดยสร้างโครงสร้างองค์การและการจัดการองค์การใหม่ ๆ ขึ้นในองค์การ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิตและเทคโนโลยีในการทำงาน และมักมีการผลิตสินค้าใหม่ ๆ เข้าสู่ตลาดหรือกลุ่มเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการปฏิวัติหรือการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงมักจะเกิดจากเหตุการณ์วิกฤติ เช่น การมีผู้บริหารใหม่ การเปลี่ยนแปลงเจ้าของกิจการ การควบรวมกิจการ ความล้มเหลวจากการบริหารงานขององค์การ เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน (Planning Change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนให้องค์การเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงผลงานที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น และผลงานที่องค์การสามารถจะปฏิบัติได้ในปัจจุบัน เพื่อหาทางให้ผลงานเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด (แนวความคิดนี้ให้ความสำคัญกับผลงานที่ต้องการ ซึ่งจะมากกว่าความสามารถที่สามารถปฏิบัติได้) การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนนี้จะมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คอยทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อไม่ให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ต้องการและเป็นการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนนี้มักจะกระทำในรูปของการพัฒนาองค์การ (organization development)

จากสภาพของการเปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งอาจมีการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ หรือเปลี่ยนแปลงองค์การโดยไม่มีแผนในการเปลี่ยนแปลงก็ได้ นี้ได้มีการจัดกลุ่มการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงองค์การว่ามีแผนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ดังตาราง

ตารางที่ 2 แสดงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์การ

	การเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีแผน	การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน
การเปลี่ยนแปลงภายใน	การเปลี่ยนแปลงผลผลิต, บริการ การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร	การเปลี่ยนแปลงพนักงาน การเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงาน
การเปลี่ยนแปลงภายนอก	การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร	การควบคุมจากหน่วยงานของรัฐ การแข่งขันกับภายนอก

ที่มา วันชัย มีชาติ , 2556

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในองค์การ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การเมื่อองค์การมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การมักจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต (Technology changes) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในองค์การจะสัมพันธ์กับกระบวนการในการผลิตและวิธีการทำงานขององค์การ ซึ่งจะรวมถึงความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงานในองค์การด้วย การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิต (ขยายการผลิต) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะรวมถึงเรื่องวิธีการทำงาน (work methods) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน (equipment) และขั้นตอนในการทำงาน (work flow) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีขององค์การจะเกิดจากระดับล่างในองค์การและเกิดในลักษณะจากล่างขึ้นบน (bottom-up approach) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับล่างจะมีความเชี่ยวชาญและรู้ถึงเทคนิคและวิธีในการปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารจึงควรจัดโครงสร้างและระบบบริหารองค์การให้สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น การจัดโครงสร้างแบบหลวม ๆ ยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ เพื่อให้พนักงานมีอิสระ และมีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างองค์การที่ตายตัวไม่ยืดหยุ่น และมีการรวมอำนาจและกำหนดมาตรฐานในการทำงาน จะไม่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีขององค์การ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเบื้องบนหรือการเปลี่ยนแปลงแบบบนลงล่าง (top-down approach) จะไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพราะผู้บริหารจะไม่มี ความเชี่ยวชาญเท่าผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้ใช้เทคโนโลยีส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงก็มักจะล้มเหลว

2. การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (Product and Service changes)

การเปลี่ยนแปลงผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ขององค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงสินค้าผลผลิต หรือบริการขององค์การ การเปลี่ยนแปลงผลผลิตจะเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ขององค์การ และจะเป็นการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการหรือลูกค้าขององค์การใหม่ การเปลี่ยนแปลงผลผลิต มักจะเป็นการสร้างหรือเสนอสินค้าบริการใหม่แก่สังคมและสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ซึ่งในองค์การเอกชนการนำเสนอสินค้าและบริการใหม่จะมีอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่องค์การภาครัฐการเสนอสินค้าและบริการใหม่มักจะกระทำได้อย่างยากเนื่องจากองค์การของรัฐมักจะทำงานภายใต้กรอบของกฎหมายการมีผลผลิตใหม่อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ จึงมักไม่ค่อยเกิดขึ้น การเสนอผลผลิตใหม่ในองค์การของรัฐหรือระบบราชการอาจมีพร้อมกับการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแม้ว่าการผลิตสินค้าและบริการใหม่จะเกิดขึ้นมากในภาคเอกชน แต่สินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จจะมีไม่มากนัก เพราะการนำเสนอผลผลิตใหม่เป็นเรื่องยากเนื่องจากอาจต้องเกี่ยวข้องกับระบบผลิตหรือเทคโนโลยีขององค์การ ความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า ฯลฯ องค์การที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงผลผลิตขององค์การมักจะมีลักษณะบางประการ คือ

2.1 ความเข้าใจในความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการผลิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่สำคัญเช่นฝ่ายวิจัยและพัฒนาฝ่ายการผลิตฝ่ายการตลาด ฯลฯ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพราะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จะต้องทำร่วมกันระหว่างหลายหน่วยงานการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานจะทำให้การเปลี่ยนแปลงล้มเหลวเช่นฝ่ายวิจัยต้องการข้อมูลจากฝ่ายการตลาดถึงความต้องการของลูกค้าฝ่ายผลิตต้องควบคุมต้นทุนการผลิต เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (Structure and System changes)

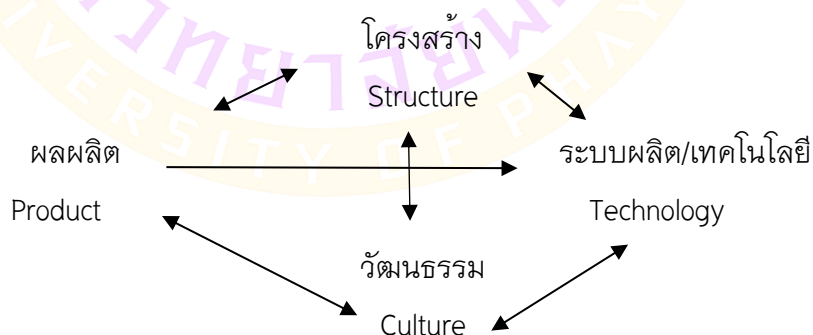
เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน ลักษณะความเป็นทางการ กระบวนการในการปฏิบัติงาน แผนภูมิองค์การ วิธีการงบประมาณขององค์การ และกฎระเบียบต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายขององค์การ ลักษณะโครงสร้าง กระบวนการบริหารและระบบการจัดการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากการจัดองค์การตามหน้าที่ เป็นการติดตามผลิตภัณฑ์การเปลี่ยนแปลงระบบการวัดประเมินบุคคล การเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ มักจะเกิดจากผู้บริหารขององค์การ เพราะผู้บริหารจะมีความชำนาญในการปรับปรุงการบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความรู้ทางด้านเทคนิคมากกว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแม้จะเกิดจากผู้บริหาร แต่ควรเน้นการให้ความรู้ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของพนักงานมากกว่าการบังคับ เนื่องจากการบังคับอาจก่อให้เกิดการต่อต้านและส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงล้มเหลวได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มโดยผู้บริหารระดับสูง แต่ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง และควรเป็นไปโดยสมัครใจปราศจากการบังคับ

4. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน (Culture People changes)

การเปลี่ยนแปลงในส่วนนี้จะเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การที่พิจารณาองค์การในภาพรวมหรือมององค์การทั้งระบบ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงานนี้ เป็นความพยายามทำความเข้าใจบุคลิกภาพขององค์การ และคนในองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าวจะเป็นเรื่องภายในและจับต้องได้ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เทคโนโลยี ผลผลิต หรือระบบการบริหารในองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องของระบบคิดภายในของบุคคลในองค์การ โดยปกติการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรมองค์การจะกระทำโดยการฝึกอบรมการใช้กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์การ และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านในองค์การนี้ มักจะเกิดไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนหรือไม่มีการวางแผนไว้ก่อนก็ตามการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการสามารถสรุปได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 แสดงการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ที่มา (ดัดแปลงจาก Harold J. Leavitt อ้างใน Richard L. Daft Management 3rd edition (Orlando, FL: The Dryden Press, 1994), 377.

การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดขึ้นนั้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ขององค์การด้วยเสมอ เช่น เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ขององค์การ องค์การอาจจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ คือ มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อรองรับภารกิจใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดขึ้นและต้องการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงองค์การจึงเป็นระบบที่กระทบถึงองค์ประกอบทุกส่วนขององค์การ ดังนั้น ในการเปลี่ยนแปลงองค์การไม่ว่าจะเป็นจุดใดจุดหนึ่งก็ตามจะต้องคำนึงถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลกระทบถึงส่วนอื่น ๆ

กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง (The Change Process)

วันชัย มีชาติ (2556) ได้ศึกษากระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การของ Robert P. Vechio สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นจะมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงจากสถานะหนึ่งไปอีกสถานะหนึ่ง โดยกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การคลายความต้องการที่จะอยู่ในสถานะเดิม (Unfreezing the status quo)

ในการปฏิบัติงานในองค์การ เมื่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมาช่วงระยะเวลาหนึ่งจะเกิดความคุ้นเคยขึ้นทั้งความคุ้นเคยกับสถานะทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ความคุ้นเคยกับวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ความคุ้นเคยกับโครงสร้างขององค์การ สายการบังคับบัญชา ความคุ้นเคยกับพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์การ ฯลฯ ซึ่งความคุ้นเคยเหล่านี้บางครั้งเกิดจากการสร้างขึ้นขององค์การเอง เช่นการสร้างพฤติกรรมของคนในองค์การ การสร้างวัฒนธรรมขององค์การ การสร้างความคุ้นเคยกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ฯลฯ กระบวนการแรกของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการคลายความต้องการของบุคคลที่จะอยู่ในสถานะเดิมหรือในสภาพที่คุ้นเคย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งโดยปกติแล้วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงก็มักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ในขั้นตอนนี้เป็นการคลายการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อสถานการณ์ในองค์การเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าไม่เหมาะสม การมีอยู่ของกฎ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่มักก่อให้เกิดปัญหา ตลอดจนความไม่เพียงพอของทักษะและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนนี้องค์การจะ

ยอมรับถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและต่อสู้กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. การดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) เป็นขั้นตอนที่องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยองค์การจะเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่องค์การมีความต้องการจะเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างระบบการทำงานขององค์การ ภารกิจ และงานขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานพฤติกรรมของบุคคล กระบวนการในการปฏิบัติงาน ในองค์การ ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ องค์การจะใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธีประกอบกันเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การออกกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การรับบุคคลเข้ามาในองค์การ ระบบการให้รางวัลลงโทษวิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน การออกแบบองค์การ ฯลฯ ขั้นตอนของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีแผนในการเปลี่ยนแปลงและนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะมีตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยเฉพาะบางส่วน หรือการเปลี่ยนแปลงที่บุคคลจนกระทั่งถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างองค์การซึ่งมีผลกระทบทั่วทั้งองค์การ

3. การรักษาสถานะใหม่หลังจากการเปลี่ยนแปลง (Refreezing) ขั้นตอนนี้เป็นการรักษาสภาพหลังจากที่องค์การเปลี่ยนแปลงแล้ว ให้อยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งหากองค์การเปลี่ยนแปลงโดยใช้การพัฒนาองค์การ (O.D. : Organization Development) ขั้นตอนนี้ก็จะเป็นการประเมินต่อเทคนิควิธีการในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงหาวิธีการที่ใช้ไม่ได้ผล ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีการนำการเปลี่ยนแปลงไปดำเนินการและเกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การเกิดขึ้นแล้ว เช่น มีการใช้โครงสร้างองค์การใหม่ ใช้วิธีการทำงานใหม่ ใช้เทคโนโลยีใหม่ เป็นต้น องค์การก็จะต้องหาทางรักษาสถานะใหม่นั้นไว้ การเปลี่ยนแปลงองค์การจะเกิดเป็นกระบวนการสถานะขององค์การจะเหมือนกับน้ำแข็งที่หลอมเป็นรูปต่าง ๆ เมื่อจะสร้างน้ำแข็งให้เป็นรูปใหม่จะต้องทำให้น้ำแข็งรูปเดิมละลายเป็นน้ำก่อนเพื่อจะสามารถนำไปใส่ในภาชนะรูปใหม่และนำไปแช่แข็งเพื่อให้เป็นรูปเกิดขึ้น (เช่นมีน้ำแข็งรูปกระต่ายอยากได้น้ำแข็งรูปนกจะต้องทำให้น้ำแข็งรูปกระต่ายละลายแล้วนำน้ำไปใส่ในพิมพ์รูปนกเพื่อให้ได้น้ำแข็งรูปนก) การเปลี่ยนแปลงในลักษณะกระบวนการดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 3 แสดงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การสลายการตองการ อยู่ในสภาพเดิม	→	การดำเนินการ เปลี่ยนแปลง	→	การรักษาสภาวะ ใหม่ให้เกิดขึ้น
Unfreezing	→	Changing	→	Refreezing
- การยอมรับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง - การเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	→	- การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในองค์กร	→	- การประเมินการเปลี่ยนแปลง - การรักษาสภาพใหม่ที่เกิดขึ้น

ที่มา Robert P. Vecehio.(2003)

การเปลี่ยนแปลงองค์การ นับเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์การ ทั้งในองค์กรรัฐและเอกชน ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ ในบางแห่งการเปลี่ยนแปลงองค์การอาจมีระดับความเข้มข้นของการเปลี่ยนแปลงที่เบาบาง หรือในบางองค์การก็มีความเข้มข้นของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่สูงมาก ผลจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์การตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรด้วย แต่หากสามารถศึกษาและเข้าใจถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ก็จะสามารถทำความเข้าใจและบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งในส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลของการตรวจสอบที่เกิดขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอด หรือสามารถดำเนินการโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการตั้งรับกับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ อีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 12 องค์กรอิสระได้บัญญัติเกี่ยวกับองค์กรอิสระไว้โดยองค์กรอิสระที่กำหนดขึ้น ได้แก่

- 1) คณะกรรมการการเลือกตั้ง
- 2) ผู้ตรวจการแผ่นดิน
- 3) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- 4) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- 5) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ความตาม มาตรา 215 องค์การอิสระเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นให้มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไป ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจขององค์กรอิสระต้องเป็นไปโดยสุจริต เทียงธรรม กล้าหาญ และปราศจากอคติทั้งปวงในการใช้ดุลพินิจ

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้มีองค์กรอิสระซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการเกี่ยวกับการกิจของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน ความจำเป็นที่ จะต้องมีองค์กรอิสระ

ประการแรก ความจำเป็นต้องมีกลไกคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่ให้ถูกละเมิดจากการกระทำของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลในกระบวนการยุติธรรม จำเป็นต้องมีกลไกที่ไม่ใช่องค์กรฝ่ายตุลาการ ซึ่งก็คือองค์กรอิสระเพื่อเยียวยาปัญหาของประชาชนจากการใช้อำนาจรัฐ หรือการกระทำของบุคคล และการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการใช้กลไกทางศาลอาจมีข้อจำกัดบางประการเพราะจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล รวมไปถึงการที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฟ้องและการดำเนินคดีในศาลด้วย

ประการที่ 2 ความจำเป็นต้องมีกลไกตรวจสอบเกี่ยวกับความสุจริต ในการใช้อำนาจรัฐและตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินภาครัฐ

ประการที่ 3 ความจำเป็นต้องมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบที่จะลดและจัดการข้อเสี่ยง และเปิดโอกาสให้คนดี มีคุณภาพ คุณธรรม เข้าสู่ระบบการเมือง

ประการที่ 4 ความจำเป็นต้องมีกลไกที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง สามารถดำรงความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ปราศจากการแทรกแซง ขององค์กรของรัฐอื่นหรือสถาบันการเมืองอื่น รวมทั้งอยู่เหนือกระแสและการกดดันใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสังคมในช่วงเวลา ใดเวลาหนึ่ง

องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นให้มีความอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อดำเนินการหรือตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐให้เป็นไป ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ เดินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ สุจริต โปร่งใส เทียงธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติในการใช้ดุลยพินิจ และปราศจากการแทรกแซงขององค์กรอื่น ของรัฐหรือสถาบันการเมืองอื่น รวมทั้งอยู่เหนือกระแสและการกดดันใดๆ ที่เกิดขึ้นภายในสังคมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มี 5 องค์กร ประกอบด้วย

องค์กรที่ 1 “คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)” ทำหน้าที่ดูแลและ จัดให้มีการเลือกตั้งรวมถึงการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริต และ เทียงธรรม

องค์กรที่ 2 “ผู้ตรวจการแผ่นดิน” ทำหน้าที่ดูแลแก้ไขปัญหา และหาทาง เยียวยาความเดือดร้อนของประชาชน

องค์กรที่ 3 “คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)” มีหน้าที่ควบคุมดูแล ตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตหรือประพฤติ ไม่ชอบในหน่วยงานของรัฐ

องค์กรที่ 4 “คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.)” มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานรัฐ

องค์กรสุดท้ายองค์กรที่ 5 คือ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)” ดูแลตรวจสอบไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนสำหรับบทบาทขององค์กรอิสระที่มีต่อการตรวจสอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.), คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นต้น

ชุดิมา ปันงาม และภาณี กิจพ้อคำ (2558) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอาศัยอำนาจตามกฎหมาย ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ที่ให้อำนาจไว้ และมีส่วนคล้ายคลึงกันในการกระจายอำนาจทางกฎหมายของต่างประเทศ แต่เนื่องจากยังมีข้อบกพร่องในกฎหมาย ระเบียบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจเท่าที่ควร คือ

1. ผู้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหนังสือสั่งการตามระเบียบ คือหน่วยงานกำกับดูแลตามหลักการกระจายอำนาจไม่สามารถสั่งการบังคับบัญชาได้

2. เนื้อหาในระเบียบกระทรวงมหาดไทย ยังจำกัดความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเห็นควรให้มีการแก้ไข คือ

- 2.1 พัฒนาผู้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทย

- 2.2 พัฒนาเนื้อหาระเบียบกระทรวงมหาดไทยให้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน

ปัจจุบันนอกจากการกำกับดูแลตามกฎหมายจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังถูกควบคุมและตรวจสอบโดยองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ศาลปกครองผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยก็คือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)

1. ศาลปกครอง

ศาลปกครอง เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีปกครองเป็นองค์กรหลักในการควบคุมตรวจสอบการกระทำขององค์กรฝ่ายปกครองพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองฯ ได้บัญญัติถึงอำนาจของศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในกรณีต่าง ๆ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีอยู่ 4 กรณี คือ

1.1 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

1.2 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร

1.3 กรณีการกระทำละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 กรณีสัญญาทางปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

2.1 เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใด ๆ บรรดาที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือเป็นภาระแก่ประชาชนโดยไม่จำเป็นหรือเกินสมควรแก่เหตุ

2.2 แสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อเห็นว่ามีผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้จัดหรือระงับความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมนั้น

2.3 เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องไม่ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจการแผ่นดินตาม ข้อ 2.1 หรือ ข้อ 2.2 โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ผู้ตรวจการแผ่นดินแจ้งให้คณะรัฐมนตรีทราบเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควรต่อไป

การทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ตรวจการแผ่นดินก็เช่นเดียวกับการควบคุมตรวจสอบหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐกล่าวคือผู้ตรวจการแผ่นดินจะทำหน้าที่รับคำร้องเรียนซึ่งอาจมาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหรือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนนั้นโดยสาเหตุของการร้องเรียนจะมาจากการที่เจ้าหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่หรืออาจเป็นกรณีละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้ผู้ร้องเรียนหรือประชาชนได้รับความเสียหายโดยไม่เป็นธรรม

3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้มีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของคณะกรรมการและให้มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการเงินแผ่นดินดังต่อไปนี้

3.1 ตรวจสอบการรับจ่ายการเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงินการใช้จ่ายทรัพย์สินอื่นหรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงานงานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปโดยประหยัดได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่

3.2 ตรวจสอบบัญชีและรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ และงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

3.3 ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปีและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายและตามความเป็นจริงหรือไม่

3.4 ศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงานงานโครงการที่จะมีผลกระทบต่อการจัดทำงบประมาณ

3.5 ตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ในกรณีนี้ให้อำนาจตรวจสอบการประเมินภาษีอากรการจัดเก็บค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นที่หน่วยรับตรวจจัดเก็บด้วยและหน่วยรับตรวจต้องเปิดเผยข้อมูลที่ได้มาจากผู้เสียภาษีอากรผู้ชำระค่าธรรมเนียมหรือเงินอื่นใดให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตามที่ร้องขอด้วยและให้ถือว่าการให้ข้อมูลดังกล่าวเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

หน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเป็น “หน่วยรับตรวจ” ของสตง.ด้วย

4. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 234 ได้บัญญัติถึงคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

4.1 ได้สวนและมีความเห็นกรณีมีการกล่าวหาว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ใดมีพฤติการณ์ร่ำรวยผิดปกติทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายหรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรงเพื่อดำเนินการต่อไปตามรัฐธรรมนูญหรือตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4.2 ได้สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร่ำรวยผิดปกติกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมเพื่อดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4.3 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ของรัฐยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะรวมทั้งตรวจสอบและเปิดเผยผลการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินของบุคคลดังกล่าวทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4.4 หน้าที่และอำนาจอื่นที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

อำนาจดำเนินการอื่นตามที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 ในกรณีที่มีพฤติการณ์ปรากฏแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือมีการกล่าวหาหรือร้องเรียนว่าการดำเนินการซื้อการจ้างการแลกเปลี่ยนการเช่าการจำหน่ายทรัพย์สินการได้รับสัมปทานหรือการได้รับสิทธิใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐครั้งใดมีการกระทำอันเป็นความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ

นอกจากนี้ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติยังได้กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองผู้บริหารในส่วนของแต่ละเทศบาลตำบล ได้แก่ นายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรีที่ปรึกษาและเลขานุการนายกเทศมนตรีผู้บริหารในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเหล่านี้มีหน้าที่ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช.

5. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ป.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นหน่วยงานจัดตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่มีการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เมื่อปี พ.ศ. 2555 โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรมซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมโดยมีเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ท. จึงมีบทบาทเป็นองค์กรหลักของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐโดยเป็นศูนย์กลางทั้งด้านการป้องกันการปราบปรามและการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐรวมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในฝ่ายบริหารสามารถบูรณาการการดำเนินการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้บังเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในอำนาจการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้แก่

“เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกองลงมา” ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าว ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกกระทรวง ทบวง กรม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ข้าราชการครู พนักงานองค์กรมหาชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจน ข้าราชการและพนักงานหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งในรูปแบบพิเศษอื่น” (กรมการปกครอง, 2560)

กล่าวโดยสรุป สำหรับองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2560 ที่มีบทบาทต่อการตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ สามารถสรุปได้ตามตาราง ดังนี้ ตารางที่ 4 แสดงมาตรการควบคุมตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงาน	รายละเอียด
1. ศาลปกครอง	อำนาจของศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษา หรือมีคำสั่งในกรณีต่าง ๆ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น มี 4 กรณี คือ 1. กรณีองค์การปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย 2. กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร 3. กรณีการกระทำละเมิดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4. กรณีสัญญาทางปกครองขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศาลปกครอง : ตรวจสอบเมื่อมีการฟ้องร้อง
2. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา	ทำหน้าที่รับคำร้องเรียน ซึ่งอาจมาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน หรือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน พิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนนั้น ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา : ตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน/ฟ้องร้อง

หน่วยงาน	รายละเอียด
3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)	ตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษา และการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่ และอาจตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายทรัพย์สินอื่น หรือการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งานหรือโครงการของหน่วยรับตรวจ และแสดงความเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยประหยัด ได้ผลตามเป้าหมายและมีผลคุ้มค่าหรือไม่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) : ตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน ชี้มูลความผิด และตรวจสอบตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง
4. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)	มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สิน หนี้สินของผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ตลอดจนการได้ส่วนหาข้อเท็จจริงกรณีผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นร่ำรวยผิดปกติ กระทบความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทบความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ รวมทั้งการดำเนินการสอบสวนกรณีความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) : ตรวจสอบเมื่อมีการชี้มูลความผิด ตรวจสอบบัญชีแสดงรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และตรวจสอบผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

หน่วยงาน	รายละเอียด
5. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)	มีอำนาจหน้าที่ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยเป็นศูนย์กลางทั้งด้านการป้องกัน การปราบปราม และการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการดำเนินตามนโยบายรัฐบาล เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในฝ่ายบริหารสามารถบูรณาการ การดำเนินการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้บังเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) : ตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน ชี้มูลความผิด

ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามแนวคิดการกระจายอำนาจการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบในตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 11 หมู่บ้าน พื้นที่ทั้งหมด 40,625 ไร่ หรือ 65 ตาราง กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอดอกคำใต้ประมาณ 11 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพะเยา ประมาณ 24 กิโลเมตร มี โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลป่าซาง อ.ดอกคำใต้ จ.พะเยา

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลสันโค้ง อ.ดอกคำใต้ จ.พะเยา

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลจุน อ.จุน จ.พะเยา

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลแม่อิง อำเภอภูกามยาว จ.พะเยา

ประชากร จำนวน 4,806 คน แยกเป็นชาย 2,281 คน หญิง 2,525 คน รวม 1,856 หลังคาเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ , 2561) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องตามแผนการพัฒนาในระดับชาติ ภูมิภาค และจังหวัด การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น สำนักงานตรวจ

เงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน และป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการถูกตรวจสอบโดยองค์กรอิสระในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย การตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในทุก ๆ ปี ผ่านการประเมินประจำปีจากหน่วยงานดังกล่าว โดยสามารถสรุปผลจากการถูกตรวจสอบย้อนหลังได้ดังนี้

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบเกี่ยวกับบัญชี การรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา การบริหารเงิน ทรัพย์สิน ที่ได้มาจากเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินกู้ เงินอุดหนุน เงินบริจาค เงินช่วยเหลือจากแหล่งเงินในหรือต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ภายใน อบต.ดงสุวรรณเป็นไปตามกฎหมาย หรือวัตถุประสงค์ ตามระเบียบข้อบังคับ หรือตามมติคณะรัฐมนตรี ผลจากการตรวจสอบ ได้แก่
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้รับการตรวจสอบ และไม่มีข้อท้วงติง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้รับการตรวจสอบ และไม่มีข้อท้วงติง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้รับการตรวจสอบ และไม่มีข้อท้วงติง

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยข้อมูลจากระบบ ITAS สำนักงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการตรวจสอบผ่านการประเมิน ITA ปรากฏประเด็นในการประเมิน คือ (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินเชิงราชการ (5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) คุณภาพการดำเนินงาน (7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) การปรับปรุงการทำงาน (9) การเปิดเผยข้อมูล (10) การป้องกันการทุจริต (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ผลจากการประเมิน ได้แก่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 72.82

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 80.08

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 61.76

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ได้รับการตรวจสอบและผ่านการตรวจสอบมาโดยตลอด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อทป.) ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

1. คะแนนภาพรวมของ LPA (Local Performance Assessment)
2. คะแนนภาพรวมของ ITA (Integrity and Transparency Assessment)
3. คะแนนภาพรวมของการประเมินการบริการสาธารณะตามเกณฑ์ชี้วัดและค่าเป้าหมายขั้นต่ำมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การประเมินตามเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี
 - 4.1 การมีส่วนร่วม เครือข่าย และการตรวจสอบได้
 - 4.2 ความมั่นคงทางสังคม การป้องกันความรุนแรงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - 4.3 ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการควบคุมการทุจริต
 - 4.4 นิติกรรมและคุณภาพของกฎระเบียบ

5. การประเมินโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งที่จะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีต้องผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ชี้วัดที่คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อให้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดและผ่านการตรวจสอบความโปร่งใสจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลให้การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

แม้ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ จะได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อทป.) ที่มีการบริหารจัดการที่ดี อันเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร แต่การตรวจสอบจากองค์กรอิสระตามระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ ยังดำเนินการตามเดิม จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องการตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิทยา พานทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน ประเด็นที่สนใจศึกษา คือ

1. เปรียบเทียบรูปแบบและกระบวนการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบ ในแต่ละพื้นที่และในแต่ละรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อถอดบทเรียนในรูปแบบ Best Practice และกรณีที่เป็นปัญหา เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคของทั้งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน(ในฐานะผู้ตรวจ)และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ในฐานะผู้รับตรวจ)ที่เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการตรวจสอบ 3. วิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหของทั้งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน(ในฐานะผู้ตรวจ)และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ในฐานะผู้รับตรวจ) อันเกิดจากกระบวนการตรวจสอบ 4. วิเคราะห์หารูปแบบการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ ที่ดีและมีความเหมาะสมต่อแนวคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน เน้นการศึกษาแบบเข้มข้นหรือเจาะลึก (intensive study or in depth analysis) โดยศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 25 แห่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระบวนการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้เกิดความโปร่งใสขึ้นภายในองค์กร สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครอง ถึงแม้ว่าการยึดระเบียบในการบริหารงานอาจไม่ใช่เป็นการบริหารงานที่จะตอบสนองตรงต่อความต้องการของคนในท้องถิ่นได้มากนัก แต่ก็ได้สร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นกับการ บริหารงานที่นำไปสู่การได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในท้องถิ่นว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นการทุจริตหรือเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ และกระบวนการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจมากนัก

กฤษฎาภรณ์ อนุพันธ์ และ ขวัญฤดี ตันตระกูล (2560) ได้ศึกษาคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวัดจากลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานในภาครัฐ และงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย 7 ด้านได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความครบถ้วน การปราศจากข้อผิดพลาด ความสามารถเปรียบเทียบกันได้ ความสามารถพิสูจน์ยืนยันยอด ความทันเวลา และความสามารถเข้าใจได้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบกลุ่ม

การเงินและบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่ารายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านมีคุณภาพระดับปานกลางในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสามารถเข้าใจได้ ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความครบถ้วน การปราศจากข้อผิดพลาด ความสามารถเปรียบเทียบกันได้ และความทันเวลา ผลการศึกษาคำชี้แนะชี้ให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาคุณภาพรายงานการเงินให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้รายงานการเงินเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ง่ายรายงานการเงินทุกประเภท เช่น ผู้บริหารท้องถิ่น หน่วยงานกำกับดูแล กระทรวงการคลัง รวมถึงผู้ใช้ง่ายรายงานการเงินอื่น เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานการเงินแสดงให้เห็นถึงฐานะการเงินการคลัง และผลการดำเนินงานอย่างน่าเชื่อถือ นอกจากนี้บทความยังได้เสนอแนะประเด็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

ปรางศรี ทิพย์รักษา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลไกการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล โดยศึกษาเปรียบเทียบการถ่วงดุลอำนาจของสมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับการเลือกตั้งแบบยกทีม และแบบคละทีม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการตรวจสอบและถ่วงดุลของเทศบาล 4 แห่งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกโยบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการในเทศบาล และประชาชน ผลการศึกษพบว่า การถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาลระหว่างเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลได้รับการเลือกตั้งแบบคละทีม และยกทีมโดยข้อเท็จจริงแล้วมีวิธีการปฏิบัติที่เหมือนกันและปัญหาที่พบในการตรวจสอบถ่วงดุลก็ไม่ได้แตกต่างกันซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุดคือ นายกเทศมนตรีมีอำนาจมากเกินไปทำให้เกิดการผูกขาดทางการบริหารเนื่องจากสภาเป็นฝ่ายเดียวกับฝ่ายบริหารทั้งหมด ทำให้ฝ่ายบริหารมีเสียงข้างมากในสภาเสียงส่วนน้อยจึงไม่ค่อยมีผลกระทบต่อฝ่ายบริหารมากนักและเนื่องจากเป็นเสียงส่วนน้อยจึงทำให้เกิดความเกรงใจในการปฏิบัติงานและต้องทำตามเสียงส่วนใหญ่ การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างก็เป็นไปได้ยากถึงแม้จะมีสภาเทศบาลเป็นองค์ประกอบหลักในการถ่วงดุลอำนาจ ตามโครงสร้างของเทศบาลก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วสภาเทศบาลก็ไม่ได้ช่วยคานอำนาจของฝ่ายบริหารเลย ซ้ำยังมีแนวโน้มไปในทางเอื้อผลประโยชน์ให้ฝ่ายบริหารอีกด้วย ดังนั้นควรที่จะเพิ่มความเข้มแข็งของสภาโดยการทำให้ฝ่ายสภาสามารถมีอำนาจในการตรวจสอบได้อย่างแท้จริงและที่สำคัญฝ่ายสภาต้องไม่เป็นฝ่ายเดียวกับฝ่ายบริหารเพื่อให้กลไกการถ่วงดุลอำนาจสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

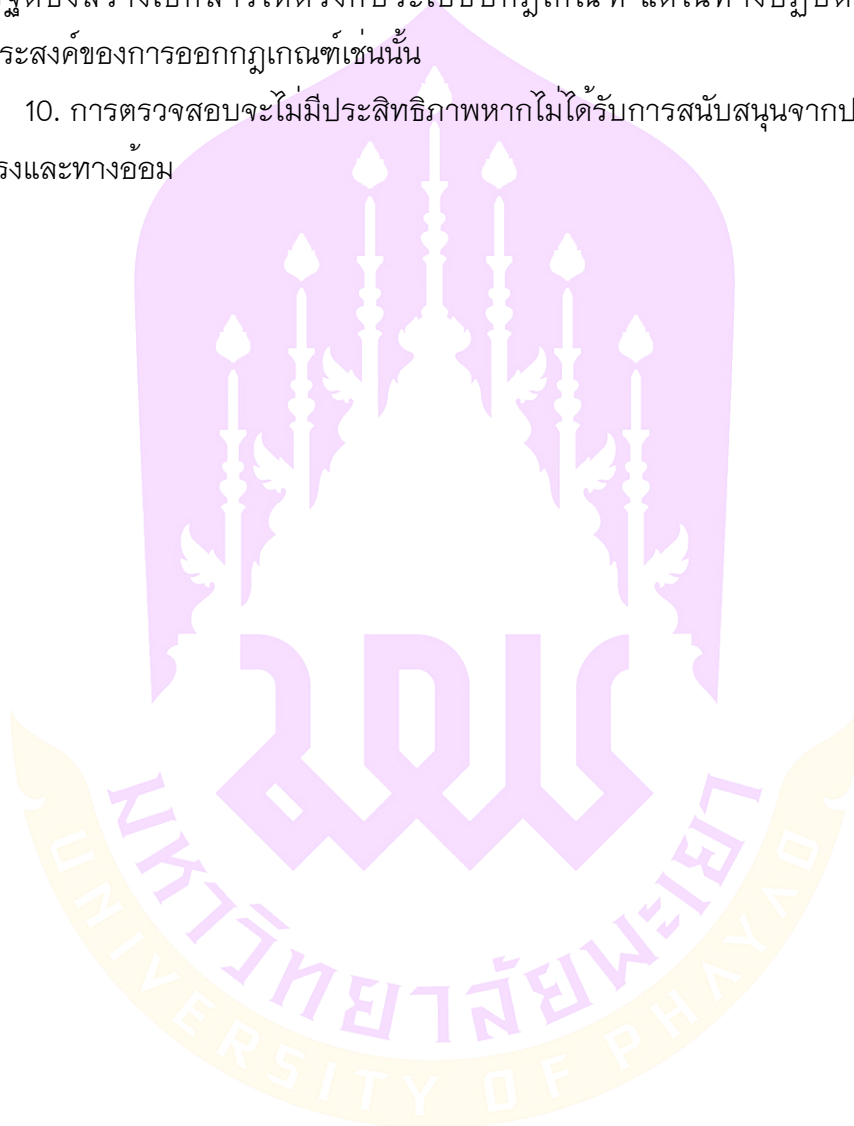
นิยม รัฐอมฤต และ อุดม รัฐอมฤต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การอิสระกับการสร้างความสมดุลในระบบการเมือง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญจากการวิจัยได้ ดังนี้

องค์การอิสระในยุคหลัง ๆ ยังคงไม่มีความเป็นอิสระ ความเชี่ยวชาญและความกล้าหาญในการทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ ต้องมีสถาบันหลักของประเทศ เช่น รัฐสภาประธานาธิบดี / นายกรัฐมนตรี ศาล ให้การสนับสนุนและปกป้องเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันหลักนั้น เพื่อให้้องค์กรอิสระมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลในระบบการเมือง ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ให้ศึกษาวิธีการปลูกฝังสร้างวัฒนธรรมการเคารพกฎหมายที่หลากหลายมากขึ้น เพราะการสร้างสำนึกเคารพกฎหมายของคนในสังคมเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้งานการตรวจสอบเป็นไปได้ด้วยดี
2. ให้โอนองค์การอิสระทั้งหลายซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐไปอยู่ในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นหน่วยงานด้านตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย ยกฐานะให้ องค์การอัยการเป็นอำนาจฝ่ายที่สี่เท่าเทียมกับอำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ
3. ยกฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบทั้งหลายให้มีฐานะเป็นพนักงานอัยการเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามมาตรฐานของงาน ควรต้องมีมาตรการคัดกรองและฝึกอบรมเพื่อปรับฐานะ
4. งานด้านการบริหารสำนักงานให้เลขาธิการขององค์การอิสระนั้น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบบังคับบัญชา
5. ให้แยกงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งออกเป็นงานจัดการเลือกตั้ง งานตรวจสอบการเลือกตั้ง และตรวจสอบควบคุมพรรคการเมือง โดยให้งานจัดการเลือกตั้งไปอยู่ในความรับผิดชอบของเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนงานตรวจสอบการเลือกตั้ง และตรวจสอบควบคุมพรรคการเมืองให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้งดังเดิม
6. ให้โอนงานผู้ตรวจการแผ่นดินไปขึ้นต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
7. ควรมีมาตรการส่งเสริมงานป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้
8. การป้องกันปราบปรามการทุจริตควรได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในด้านการหาข่าวในเชิงลับ เป็นหน่วยข่าวกรองที่สามารถมีกลไกในการเข้าถึงข้อมูลของทางราชการ ซึ่งรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลในความดูแลของทางราชการ หรือข้อมูลที่อยู่ในครอบครองของภาคเอกชนที่จำเป็น

9. ควรปรับปรุงงานตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์และส่งเสริมประสิทธิภาพของระบบราชการในการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน โดยการสร้างมาตรฐานกลางของราคาวัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างและวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการมากกว่าการตรวจสอบใบเสร็จและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆซึ่งกดดันให้หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเอกสารให้ตรงกับระเบียบกฎเกณฑ์ แต่ในทางปฏิบัติไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการออกกฎเกณฑ์เช่นนั้น

10. การตรวจสอบจะไม่มีประสิทธิภาพหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม



กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในด้านการตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและถ่วงดุล องค์กรอิสระ การปรับตัวในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงองค์การ และได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของ Robert P. Vecchio และ Harold J. Leavitt มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การสลายการต้องการอยู่ในสภาพเดิม		การดำเนินการเปลี่ยนแปลง
Unfreezing	→	Changing
แนวคิดการตรวจสอบและถ่วงดุล – การตรวจสอบขององค์กรอิสระในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ 1.คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) : การร้องเรียน, ร้องทุกข์, ชี้มูลความผิด, บัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน และการประเมิน ITA 2.สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) : การร้องเรียน, ร้องทุกข์, ชี้มูลความผิด และการตรวจสอบประจำปี		แนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ – การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง 2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี 3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิต

ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตรวจสอบขององค์กรอิสระต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ และศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในบทนี้จะอธิบายวิธีดำเนินการวิจัยใน 2 ส่วน ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ
3. การสร้างมาตรวัด
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ
5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
5. วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
6. วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในตำบลดงสุวรรณ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนประชากรในพื้นที่ตำบลดงสุวรรณ

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
1	สันป่าจี้ใต้	351	385	736	288
2	สันป่าจี้เหนือ	235	276	511	196
3	บ้านดง	217	243	460	179
4	ดงใหม่	173	203	376	138
5	ห้วยโป่ง	165	182	347	149
6	กองแล	149	187	336	126
7	ห้วยดอกเข็ม	225	240	465	205
8	ดงหลวง	320	337	657	242
9	ดงครก	188	199	387	129
10	สันป่าสัก	130	163	293	143
11	สันติธรรม	80	72	152	61
	รวม	2,233	2,487	4,720	1,856

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีจำนวนประชากร จำนวน 4,720 คน ใช้การอ้างอิงวิธีแบบเครซีและมอร์แกน กำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 สัดส่วนประชากรที่น่าสนใจ 5%

$$n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$$e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)$$

โดยกำหนดให้ n คือ จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากร

e คือ ค่าความคาดเคลื่อนที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 5)

X² คือ ค่าระดับความเชื่อมั่น 95% (Z = 1.96)

p คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร 5% (0.5)

จากสมการข้างต้นแทนค่าตามสูตรจะได้เท่ากับ

$$n = \frac{(1.96)^2 (4,720)(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2 (4,720-1) + (1.96)^2 (0.5)(1-0.5)}$$

$$= \frac{(3.841)(4,720)(0.5)(0.5)}{0.0025(4,719) + (3.841)(0.5)(0.5)}$$

$$= \frac{4,532.38}{11.7975 + 0.96025}$$

$$= \frac{4,532.38}{12.76}$$

$$= 355.202$$

ผลจากสมการข้างต้น n เท่ากับ 355.202 เมื่อปัดเศษทศนิยมจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน และนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปหาสัดส่วนของแต่ละหมู่บ้านในตำบลงสุวรรณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 6 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สันป่าจี้ใต้	736	55
2	สันป่าจี้เหนือ	511	38
3	บ้านดง	460	35
4	ดงใหม่	376	28
5	ห้วยโป่ง	347	26
6	กองแล	336	25
7	ห้วยดอกเข็ม	465	35
8	ดงหลวง	657	50
9	ดงครก	387	29
10	สันป่าสัก	293	22
11	สันติธรรม	152	12
รวม		4,720	355

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยออกแบบจากวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ตอนที่ 3 การตรวจสอบของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

3. การสร้างมาตรวัด

ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณค่าและการให้คะแนน และแบ่งระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 คะแนน = มากที่สุด

4 คะแนน = มาก

3 คะแนน = ปานกลาง

2 คะแนน = น้อย

1 คะแนน = น้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาหาผลค่าเฉลี่ยและแปลผลโดยใช้หลักการตามโอกาสที่ควรจะเป็น ตามแนวคิดของ Best (1977) โดยจะได้ผลตามนี้

ระดับค่าเฉลี่ย = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สูตรที่ได้เมื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย จะได้ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า การตรวจสอบขององค์กรอิสระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน องค์การในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า การตรวจสอบขององค์กรอิสระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน องค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า การตรวจสอบขององค์กรอิสระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน องค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า การตรวจสอบขององค์กรอิสระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน องค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า การตรวจสอบขององค์กรอิสระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน องค์การในระดับมากที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร. ณัฐทรี สิ้นธุนาวา อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นายโกสินทร์ แสงสอาด ท้องถิ่นอำเภอจุน จังหวัดพะเยา

3. นายกษิต รัตนพันธ์ ปลัดอำเภอ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวน 355 ชุด ตามสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน ทั้ง 11 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นเขตบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สันป่าจี้ใต้	55
2	สันป่าจี้เหนือ	38
3	บ้านดง	35
4	ดงใหม่	28
5	ห้วยโป่ง	26
6	กองแล	25
7	ห้วยดอกเข็ม	35
8	ดงหลวง	50
9	ดงครก	29
10	สันป่าสัก	22
11	สันติธรรม	12

โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนจะมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1. เป็นประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดงสุวรรณ

2. เป็นผู้ที่มาใช้บริการ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ในช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลและเคยมาใช้บริการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

3. เป็นผู้มีความรู้ในภาษาไทย สามารถอ่านออก เขียนได้

5. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา

5.1 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามเมื่อได้รับกลับคืนมา เพื่อทำการบันทึกผลและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

5.2 ผลคะแนนที่รวบรวมได้ นำมาคำนวณตามสมการแนวคิดของ Best (1977)

5.3 วิเคราะห์ผลคะแนนที่ได้ด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) วิเคราะห์ถึงการกระจายของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ผลในลำดับต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เลือกพนักงานที่เป็นข้าราชการ ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตรวจสอบขององค์กรอิสระในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ได้แก่

คณะผู้บริหาร	จำนวน	6	คน
ประกอบด้วย			
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	1	คน	
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	2	คน	
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	1	คน	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	คน	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	คน	
สำนักงานปลัด	จำนวน	8	คน
ประกอบด้วย			
หัวหน้าสำนักปลัด	1	คน	
นักจัดการงานทั่วไป	1	คน	
นักพัฒนาชุมชน	1	คน	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	คน	
นักทรัพยากรบุคคล	1	คน	
นักวิชาการศึกษา	1	คน	

เจ้าพนักงานธุรการ	1	คน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	คน
กองคลัง	จำนวน	4 คน
ประกอบด้วย		
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	คน
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	คน
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	คน
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	คน
กองช่าง	จำนวน	3 คน
ประกอบด้วย		
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	คน
นายช่างโยธา	1	คน
เจ้าพนักงานธุรการ	1	คน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	1 คน
ประกอบด้วย		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	คน
และ ที่ทำการอำเภอดอกคำใต้	จำนวน	2 คน
ประกอบด้วย		
ท้องถิ่นอำเภอดอกคำใต้	1	คน
ปลัดอำเภอประจำตำบลดงสุวรรณ	1	คน
รวมจำนวน	24	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด สร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร. ณัฐทรี ลินธุนาวา อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายโกสินทร์ แสงสอาด ท้องถิ่นอำเภอจุน จังหวัดพะเยา
3. นายกษิต รัตนพันธ์ ปลัดอำเภอ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในลักษณะคำถามที่เป็นปลายเปิด โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลจากการเก็บรวบรวม หรือเรียบเรียงไว้แล้ว อาทิเช่น เอกสารทางวิชาการ ระเบียบราชการ รายงาน สถิติ บทความ สื่อสิ่งพิมพ์รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และอ้างอิงในการทำวิจัย

5.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการกำหนดการสัมภาษณ์จากคำถามที่ได้ตั้งไว้แล้ว ในลักษณะคำถามที่เป็นปลายเปิดและ มีการจดบันทึกผลและบันทึกเสียง เพื่อเป็นหลักฐานเชิงยืนยัน โดยแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนการบันทึกเสียงทุกครั้ง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาจำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์สรุปอุปนัยเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

การขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำการวิจัยตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง แนวปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ได้กำหนดให้ กระบวนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นงานวิจัยในมนุษย์ นิสิตต้องแนบบแบบอนุมัติให้ทำวิจัยในมนุษย์และแบบสอบถามด้วย (ถ้ามี) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามประกาศ และได้รับการอนุมัติให้ทำงานวิจัย เลขที่โครงการ UP-HEC 2.2/121/64 ตามบันทึกข้อความกองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ ที่ อว 7308/ว 0107 ลงวันที่ 17 มกราคม 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และสตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) เพื่อศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และสตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จากผู้ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ จำนวน 355 ราย ซึ่งเป็นประชากรของตำบลสูงวรรณ อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา และลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมจำนวน 24 ราย หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้บริการในพื้นที่ตำบลสูงวรรณ และมาใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ต.ค. 2562 – 30 ก.ย. 2563) จำนวน 355 คน

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 355

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	154	43
	หญิง	201	57
อายุ	20 – 30 ปี	88	25
	31 – 40 ปี	115	32
	41 – 50 ปี	69	19
	51 – 60 ปี	45	13
	61 ปีขึ้นไป	38	11
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	70	20
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	73	21
	อนุปริญญา	119	34
	ปริญญาตรี	90	25
	อื่น ๆ	3	1

จากตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกเพศ พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57 เป็นเพศชายร้อยละ 43

อายุ จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 355 คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32 ช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 และกลุ่มช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11

ระดับการศึกษา จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 355 คน พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่พบมากที่สุดคือ ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 21 ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนี้ พัฒนารูปร่างจากแนวคิด การตรวจสอบและถ่วงดุล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ได้รับการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ ได้แก่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และ สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ต.ค. 2562 – 30 ก.ย. 2563) อันถือได้ว่าเป็นการสลายการตั้งการอยู่ในสภาพเดิม หรือ Unfreezing ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ เกิดการเปลี่ยนแปลง (Changing) ตามแนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี
3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกนำเสนอใน 2 ส่วน คือ ผลการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ และ ผลการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้งสี่ด้าน

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) แยกตามประเด็นหลัก

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
1. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ์เปลี่ยนแปลงไป	4.53	0.555	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
2. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป	4.43	0.634	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป	4.44	0.620	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน	4.27	0.729	เปลี่ยนแปลงมาก

พบว่าประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.555 รองลงมาคือ ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.511 ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.633 และผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป			
1. อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา	4.39	0.647	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
2. อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.43	0.635	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานภายในองค์กร	4.42	0.630	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ	4.47	0.621	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
5. อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร	4.45	0.591	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
6. อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ	4.50	0.594	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ตงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป พบว่า ประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 รองลงมาคือ อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.621 อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.635 อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630 และ อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรบ้าง พบว่าโครงสร้างขององค์กร ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเลย อาจจะมีการปรับปรุงคณะทำงานในเรื่องของเตรียมเอกสาร เพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ แต่โครงสร้างหลักขององค์กรไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตาม อาจเพราะเป็นหน่วยงานราชการที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรตามที่กฎหมายกำหนด ยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หาในอนาคตมีการตรวจสอบและพบว่า

การกระทำผิดกฎหมาย หรือถูกชี้มูลความผิดว่ากระทำผิดจริง โครงสร้างในองค์กรอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรที่ประพฤตินั้น อาจต้องมีการโยกย้าย หรือเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบในขั้นตอนต่อไป จึงอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้

2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป			
1. อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ ป.ป.ช.	4.65	0.513	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
2. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.54	0.543	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.53	0.569	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.41	0.557	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
5. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น	4.50	0.594	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป พบว่าประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนมากที่สุด คือ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับการประเมินของ ป.ป.ช. มีค่าเฉลี่ย 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513 รองลงมาคือ อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.543 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.569 อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 และอบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยีองค์การ จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง พบว่า การถูกตรวจสอบจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ทั้งในรูปแบบของ ITA (Integrity and Transparency Assessment) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือการถูกตรวจสอบโดยตรงจาก สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับจังหวัด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะถูกตรวจสอบว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หากองค์กรไม่ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็อาจจะถูกชี้มูลความผิด และเข้าข่ายทุจริตในหน้าที่ ส่งผลต่อเสถียรภาพของการรับราชการได้ เมื่อถูกตรวจสอบก็จะมีปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบให้มากที่สุด

การถูก ป.ป.ช. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร พบว่า การถูกตรวจสอบโดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่ปฏิบัติไม่มากนัก เนื่องจากในแต่ละส่วนงานจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนในการตรวจสอบ เกี่ยวพันเชื่อมโยงกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานทุกส่วนงานจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน และต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด การตรวจสอบของ ป.ป.ช. จะทำให้ส่วนงานที่ต้องปฏิบัติงานมีการปรับปรุง เพื่อรองรับกับการถูกตรวจสอบที่จะเกิดขึ้น และปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วน

ตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม	4.11	0.758	เปลี่ยนแปลงมาก
2. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน	4.25	0.742	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ	4.14	0.819	เปลี่ยนแปลงมาก
4. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	4.39	0.603	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
5. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น	4.23	0.797	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
6. อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร	4.27	0.789	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
7. อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร	4.51	0.593	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน พบว่าประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.603 อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.789 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.742 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.14

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.819 และ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.758 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรก็ตาม พบว่า ผลจากการถูกตรวจสอบโดยสำนักงานป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานเพื่อ รองรับรับการถูกตรวจสอบ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลการตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ได้มากที่สุด

4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วน ตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป			
1. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น	4.40	0.679	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
2. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.46	0.588	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดง สุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป พบว่าประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติ

ราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรก็ตาม พบว่า ผลจากการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากผลของการตรวจสอบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลความผิด หรือเพื่อให้ผ่านการประเมินจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ผลการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้งสี่ด้าน

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) แยกตามประเด็นหลัก

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
1. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป	4.50	0.583	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
2. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป	4.53	0.602	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
3. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป	4.41	0.602	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน	4.34	0.675	เปลี่ยนแปลงมาก

พบว่า ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 รองลงมาคือ ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป ค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.583 ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 และผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป			
1. อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา	4.34	0.627	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
2. อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.49	0.591	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานภายในองค์กร	4.39	0.607	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ	4.41	0.615	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
5. อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร	4.41	0.575	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
6. อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ	4.43	0.598	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป ประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 รองลงมา คือ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.598 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.615 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 และ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร จากการตรวจสอบของ สตง. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม พบว่าการถูกตรวจสอบโดยสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างใน อบต.ดงสุวรรณ เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจึงต้องอาศัยกระบวนการตามกฎหมาย การถูกตรวจสอบ อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง หากพบว่าถูกชี้มูลความผิด หรือไม่ผ่านการตรวจสอบ และถูกดำเนินการตามกฎหมาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขึ้นได้ ทั้งนี้ อบต.ดงสุวรรณ ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเนื่องจากการถูกตรวจสอบโดย สตง.

2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ
เงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
ดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป			
1. อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง.	4.57	0.607	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
2. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.35	0.604	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.52	0.601	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	4.51	0.551	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
5. อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น	4.55	0.554	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป พบว่า ประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง. มีค่าเฉลี่ย 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 รองลงมาคือ อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.601 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.551 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.604 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยีองค์การ จากการตรวจสอบของ สตง. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิตของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง พบว่า การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบการผลิตของ อบต.ดงสุวรรณ ซึ่งหมายถึง เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการ เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการถูกตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การตรวจสอบผ่านไปได้อย่างดี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการตามไปด้วย

การถูก สตง. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร พบกว่า การถูกตรวจสอบจากสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้การดำเนินงานบางส่วนงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณ การเงินการคลัง เนื่องจากเป็นหน่วยงานโดยตรงที่จะถูกตรวจสอบ จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อรองรับการตรวจสอบ ทั้งการเตรียมเอกสาร การเตรียมการดำเนินงาน เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลจากการตรวจสอบ และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานในส่วนงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่ถูกต้อง

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม	4.25	0.718	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
2. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน	4.34	0.685	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ	4.29	0.676	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	4.37	0.611	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
5. ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น	4.31	0.688	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
6. อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร	4.35	0.723	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
7. อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร	4.46	0.624	เปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน พบว่า ประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.685 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.688 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676 และ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.718 ตามลำดับ

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร จากการตรวจสอบของ สตง. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรบ้าง พบว่า การถูกตรวจสอบโดยสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในองค์กรได้ เนื่องจากต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการไม่ให้ผิดพลาด ต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ การเงิน การคลัง มีการสร้างมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีการระมัดระวัง และเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่เป็นปัจจุบัน

4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจ
เงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
ดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ค่า X	ค่า S.D.	การแปลค่า
ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป			
1. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น	4.50	0.596	เปลี่ยนแปลง มากที่สุด
2. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.56	0.608	เปลี่ยนแปลง มากที่สุด

พบว่า ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดง
สุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป ประเด็นย่อยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติราชการ
ของ อบต.ดงสุวรรณเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.608 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมาก
ขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596

ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ จากการตรวจสอบของ สตง. จากการ
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การ
บริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถ
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า

การถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติราชการของ อบต.
ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง พบว่า ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลง
ไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการถูก
ตรวจสอบ การดำเนินงานจึงมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ป
ผลการปฏิบัติราชการ ตรงตามที่กฎหมายกำหนดตามไปด้วย แต่ในบางครั้งอาจสร้างความล่าช้า
ในการดำเนินงานบางอย่าง เนื่องด้วยต้องปฏิบัติตามระเบียบก่อน

ความคิดเห็นอื่น ๆ (ข้อเสนอแนะ)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับในแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม ตลอดจนข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่ากระบวนการในการตรวจสอบความถูกต้อง หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการตามกลไกที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ทั้งภายในองค์กร และจากการตรวจสอบขององค์กรภายนอกต่าง ๆ ทั้งนี้ การตรวจสอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ และต่อประเทศชาติ แม้ว่าในบางครั้งการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีความซ้ำซ้อน และทำให้กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดความล่าช้าไปบ้าง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาผลของการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

2. เพื่อศึกษาระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

บทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการศึกษา การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ในภาพรวม นำมาอภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน สามารถสรุปได้ใน 2 ประเด็น คือ

1. ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ทั้งในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี โครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน และด้านผลผลิต ทั้งนี้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้พบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างยังไม่มี ความชัดเจนมากพอ เนื่องจากโครงสร้างขององค์การเปลี่ยนแปลงยาก เพราะต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลง

2. ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. พบว่า การเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับของการเปลี่ยนแปลง ในระดับมากที่สุด ด้านระบบผลิต/เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.555 ด้านโครงสร้างค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.511 ด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.633 และด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านโครงสร้างระบบการจัดการงานต่าง ๆ กระบวนการบริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานในองค์กร การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โครงสร้างขององค์กร ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเลย อาจจะมีการปรับปรุงคณะกรรมการทำงานในเรื่องของเตรียมเอกสาร เพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ แต่โครงสร้างหลักขององค์กรไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด อาจเพราะเป็นหน่วยงานราชการที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรตามที่กฎหมายกำหนด ยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หากในอนาคตมีการตรวจสอบและพบว่ามีการกระทำผิดกฎหมาย หรือถูกชี้มูลความผิดว่ากระทำความผิดจริง โครงสร้างในองค์กรอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรที่ประพฤติมิชอบนั้น อาจต้องมีการโยกย้าย หรือเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบในขั้นตอนต่อไป จึงอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. พบว่าการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.621 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.635 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647 อยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับการประเมินของ ป.ป.ช. ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ เปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ การถูกตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ทั้งในรูปแบบของ ITA (Integrity and Transparency Assessment) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือการถูกตรวจสอบโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะถูกตรวจสอบว่า

ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หากองค์กรไม่ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็อาจจะถูกชี้มูลความผิด และเข้าข่ายทุจริตในหน้าที่ ส่งผลต่อเสถียรภาพของการรับราชการได้ เมื่อถูกตรวจสอบก็จะมี การปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบให้มากที่สุด

การถูก ป.ป.ช. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไป พบว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่ปฏิบัติไม่มากนัก เนื่องมาจากในแต่ละส่วนงานจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนในการตรวจสอบ เกี่ยวพันเชื่อมโยงกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานทุกส่วนงานจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน และต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด การตรวจสอบของ ป.ป.ช. จะทำให้ส่วนงานที่ต้องปฏิบัติงานมีการปรับปรุง เพื่อรองรับกับการถูกตรวจสอบที่จะเกิดขึ้น และปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับการประเมินของ ป.ป.ช. มีค่าเฉลี่ย 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.543 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594 อยู่ในระดับมากที่สุด และการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม หรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน การปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อ มีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานเพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบให้ได้มากที่สุด

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน พบว่ามีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.603 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการปรับเปลี่ยนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.789 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.742 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.819 อยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.758

4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช.

ผลของการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การ หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการตรวจสอบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เพื่อป้องกันการถูกข่มขู่ความผิด หรือเพื่อให้ผ่านการประเมินจาก ป.ป.ช. จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ในด้านผลผลิตองค์การ หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ พบว่าการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้ง 4 ด้าน แต่ในด้านโครงสร้าง ไม่ได้แสดงการเปลี่ยนแปลงมากนัก

2. ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบของ สตง. พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ในด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 ด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.583 ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 0.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.602 และด้านวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ จากการตรวจสอบของ สตง. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 24 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และปฏิบัติงานในส่วนที่มีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ว่า การถูกตรวจสอบโดย สตง. ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างใน อบต.ดงสุวรรณ เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจึงต้องอาศัยกระบวนการตามกฎหมาย การถูกตรวจสอบ อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างได้ หากพบว่าถูกชี้มูลความผิด หรือไม่ผ่านการตรวจสอบ และถูกดำเนินการตามกฎหมาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขึ้นได้ ทั้งนี้ อบต.ดงสุวรรณ ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเนื่องจากการถูกตรวจสอบโดย สตง.

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.598 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.615 อยู่ในระดับมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 อยู่ในระดับมากที่สุด และ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ พบว่า เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการถูกตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบผ่านไปได้อย่างดี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการตามไปด้วย การถูก สตง. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณ การเงินการคลัง เนื่องจากเป็นหน่วยงานโดยตรงที่จะถูกตรวจสอบ จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อรองรับการตรวจสอบ ทั้งการเตรียมเอกสาร การเตรียมการดำเนินงาน เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลจากการตรวจสอบ และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานในส่วนงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่ถูกต้อง

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านระบบผลิต/เทคโนโลยี หรือการปฏิบัติราชการของ อบต.ตงสุวรรณ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง. มีค่าเฉลี่ย 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.601 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.551 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.604 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในองค์กรได้ เนื่องจากต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการไม่ให้ผิดพลาด ต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ การเงิน การคลัง มีการสร้างมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีการระมัดระวัง และเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบที่เป็นปัจจุบัน

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ มีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

ในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.685 อยู่ในระดับมากที่สุด มีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.688 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676 อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.718 อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์กร ที่เกิดจากการตรวจสอบของ สตง.

ผลของการตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบ การดำเนินงานจึงมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ผลการปฏิบัติราชการ ตรงตามที่กฎหมายกำหนดตามไปด้วย แต่ในบางครั้งอาจสร้างความล่าช้าในการดำเนินงานบางอย่าง เนื่องด้วยต้องปฏิบัติตามระเบียบก่อน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และได้รวบรวมข้อมูลจากคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม ตลอดจนข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า กระบวนการในการตรวจสอบความถูกต้อง หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการตามกลไกที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ทั้งภายในองค์กร และจากการตรวจสอบขององค์กรภายนอกต่าง ๆ ทั้งนี้ การตรวจสอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ และต่อประเทศชาติ แม้ว่าในบางครั้งการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีความซ้ำซ้อน และทำให้กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดความล่าช้าไปบ้าง

ระดับของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านด้านผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.608 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596 อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สรุปได้ว่า การตรวจสอบจาก ป.ป.ช. ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานของรัฐ มีโครงสร้างขององค์การที่จัดตั้งและกำหนดขึ้นตามกฎหมาย เปลี่ยนแปลงได้ยาก

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก หากองค์กรไม่ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของการรับราชการได้ มีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบให้มากที่สุด เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่ปฏิบัติมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด และปรับปรุงเพื่อรองรับการถูกตรวจสอบที่จะเกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ในการทำงานเพื่อรองรับการถูกตรวจสอบ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้ได้มากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงผลผลิต สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากผลของการตรวจสอบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เพื่อป้องกันการถูกชี้มูลความผิด หรือเพื่อให้ผ่านการประเมินจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สรุปได้ว่า ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจึงต้องอาศัยกระบวนการตามกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอาจเกิดขึ้นหากพบว่าถูกชี้มูลความผิด และถูกดำเนินการตามกฎหมาย อาจมีการเปลี่ยนแปลงทาง โครงสร้างขึ้นได้ ทั้งนี้

อบต.ดงสุวรรณ ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เนื่องจากการถูกตรวจสอบโดย สตง. แต่อย่างไรก็ดี

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี สรุปได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือระบบผลิต ซึ่งหมายถึง เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอน ในการปฏิบัติราชการ เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การตรวจสอบผ่านไปได้ด้วยดี จึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติ การดำเนินงานบางส่วน งานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณ การเงินการคลัง

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม สรุปได้ว่า สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมภายในองค์กรได้ เนื่องจากต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการไม่ให้ ผิดพลาด ต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ การเงิน การคลัง การสร้างมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากร เพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้อง กับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เป็นปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงผลผลิต สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติราชการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ขึ้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการถูกตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน จึงมีความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า การตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดง สุวรรณ ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยี มี ค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.555 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง มี ค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.511 การเปลี่ยนแปลงผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.633 และ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.728

ทั้งนี้ การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ สามารถสรุปได้ว่า พบว่า ประเด็นที่มีการ เปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่า ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.602 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต/เทคโนโลยีค่าเฉลี่ย 4.50 ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.583 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมีค่าเฉลี่ย 0.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.602 และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.675

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – 19 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดยังไม่สามารถควบคุมได้ การดำเนินการวิจัยจึงเป็นไปอย่างล่าช้า และต้องรอบคอบในเรื่องการพบปะกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งในการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ แต่ทางผู้วิจัยสามารถดำเนินการด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี และได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยแบบไร้ทิศทางไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน

จากผลการศึกษา พบว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ใน อบต.ดงสุวรรณ ทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านวัฒนธรรมหรือพนักงาน และด้านผลผลิต มีระดับของการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด จึงพิสูจน์ได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือพนักงาน

จากผลการศึกษา พบว่า การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ใน อบต.ดงสุวรรณ ในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ด้านวัฒนธรรมหรือพนักงาน และด้านผลผลิต มีระดับของการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด จึงพิสูจน์ได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สามารถอภิปรายผลได้ว่า การตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) รวมทั้ง การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เกิดการเปลี่ยนแปลงที่น้อยมาก หรืออาจไม่เกิดขึ้นได้เลย แม้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจะชี้ให้เห็นถึงจำนวนค่าเฉลี่ยที่เกิดขึ้น แต่ในทาง

ปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อาจเกิดขึ้นได้ แต่มีความเป็นไปได้น้อยมาก ขึ้นอยู่กับการชี้มูลความผิด และต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายเท่านั้น จึงจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ์ไม่เคยปรากฏการเปลี่ยนแปลงด้านนี้มาก่อน เนื่องจากหน่วยงานของรัฐจัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างของกฎหมาย จึงมีความยากในการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามการตรวจสอบจาก ป.ป.ช. และ สตง. สามารถสร้างการตรวจสอบและถ่วงดุลให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ ปรากฏการณ์พิทักษ์รักษา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลไกการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล พบว่า โครงสร้างของเทศบาลให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารเป็นอย่างมาก อำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติในสภาท้องถิ่น ยังไม่สามารถถ่วงดุลอำนาจจากฝ่ายบริหารได้เท่าที่ควร ควรให้มีกลไกในการถ่วงดุลอำนาจที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตามกฎหมายแล้วการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหารยังสามารถดำเนินการได้จากการตรวจสอบขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และอาจรวมไปถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชนด้วย

การเปลี่ยนแปลงระบบผลิต / เทคโนโลยี หมายความว่ารวมถึง เทคโนโลยี องค์ความรู้ ทักษะ และขั้นตอน ในการปฏิบัติราชการ สามารถอภิปรายผลได้ว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลงสุวรรณ์ เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ทั้งข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากต้องรับการตรวจสอบจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน การปฏิบัติราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับประเด็นในการตรวจสอบต่าง ๆ เพราะหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็อาจส่งผลให้การตรวจสอบไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert P. Vecchio (2002) ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลของการตรวจสอบที่เกิดขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอด หรือสามารถดำเนินการโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการตั้งรับกับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ จากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษกรณ์ อนุพันธ์ และขวัญฤดี ตันตระกูล (2560) เรื่อง คุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค ที่เห็นว่า รายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านมี

คุณภาพระดับปานกลาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาคุณภาพรายงานการเงินให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้รายงานการเงินเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งารายงานการเงินทุกประเภท นำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดทำรายงานการเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถแสดงให้เห็นถึงฐานะทางการเงินการคลัง และผลการดำเนินงานอย่างน่าเชื่อถือ

ความสอดคล้องด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ ผลจากงานวิจัยในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เป็นกลไกสำคัญ ในการปฏิบัติราชการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามอำนาจหน้าที่ และเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการถูกตรวจสอบจากองค์การต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin S. P. (1994) ผลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์การทำให้ต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ค้นพบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การใหม่ ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยโดยเฉพาะข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบว่า การตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงานที่ดีขึ้น เกิดการปรับตัว เปลี่ยนแปลงทัศนคติในการดำเนินงาน มีการประสานงานพูดคุยกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สอดคล้องกับการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิยม รัฐอมฤต และอุดม รัฐอมฤต (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์การอิสระกับการสร้างความสมดุลในระบบการเมือง ซึ่งสาระสำคัญที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้การตรวจสอบถ่วงดุลในระบบการเมืองมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้เสนอให้ศึกษาวิธีการปลูกฝังสร้างวัฒนธรรมการเคารพกฎหมาย ที่หลากหลายมากขึ้น ไม่ควรเน้นเพียงการสร้างกฎหมายในการแก้ปัญหาเพียงด้านเดียวเพราะการสร้างสำนึกเคารพกฎหมายของคนในสังคม เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้ด้วยดี

สำหรับการเปลี่ยนแปลงผลผลิต หรือผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ จากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. และ สตง. ทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณชี้ชัดว่า ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบผลิต / เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จึงทำให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติราชการ มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ พิทยา พานทอง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระบวนการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้เกิดความโปร่งใสขึ้นภายในองค์กร

สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น จากการถูกตรวจสอบจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญทั้ง 2 หน่วยงาน

ผลจากการตรวจสอบ ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติราชการ ผลการปฏิบัติราชการ โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ หรือด้านพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามเป้าหมายของการตรวจสอบของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยรับตรวจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด ตามอำนาจหน้าที่ และ จากผลการศึกษาวิจัยโดยเฉพาะการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่า การตรวจสอบจากองค์กรอิสระ (ในกรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น โดยในกรณีของ ป.ป.ช. มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40 และในกรณี สตง. มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.50

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการตรวจสอบภายในจากพนักงาน หรือข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่ในการวางแผนทางในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการตรวจสอบขององค์กรอิสระอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามแนวทางการตรวจสอบที่ดี และแปลงเป็นแผนการดำเนินงาน หรือแผนการปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถูกตรวจสอบโดยองค์กรอิสระ ในกรณีของ ป.ป.ช. และสตง. และเปรียบเทียบกับ การตรวจสอบหน่วยงานอื่น ๆ ของ ป.ป.ช. และสตง. ด้วย

2.2 ควรมีการดำเนินการวิจัยที่สามารถใช้เทคโนโลยี หรือโปรแกรมสำเร็จรูปอื่น ๆ เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล และสามารถเก็บข้อมูลได้กว้างและมากขึ้นกว่าเดิม



บรรณานุกรม

- Baron, G. G. a. R. A. (2003). *Behavior in Organizations : Under Stanading and Managing the Human Side of Work* Prentice Hall.
- Coulter, S. P. R. a. M. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ *Management Stephan P. Robbins & Mary Coulter* (ว. สงวนวงศ์วาน, Trans.). สำนักพิมพ์ห้อป.
- Daft, R. L. (1992). *Organization Theory and Design* West Publishing company.
- Daft, R. L. (1994). *Management*. The Dryden Press.
- Hieneman Robert A, S. A. P. a. T. H. R. (1995). *American Government*.
- John R. Schermerhorn, J. J. G. H. a. R. N. O. (1997). *Organization behavior* Willey.
- Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Prentice–Hall.
- Robbin, S. P. (1994). *Management*. Prentice–Hall.
- Vecchio, R. P. (2003). *Organizational Behavior: Core Concepts*. Thomson.
- Wasan, B. (2010). *Check and balance mechanisms between legislative and executive branches of Prik sub–district administration organization, Sadaodistrict, Songkha province* Khonkaen University]. Khonkaen
- กระทรวงมหาดไทย, ก. ก. (2560). บทบาทฝ่ายปกครอง กับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน กรมการปกครอง.
- โกวิททย์, ก. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ: มุมมองแนวบูรณาการกระบวนการและพฤติกรรม. . วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 5(2), 1–29.
- ขวัญฤดี, อ. ก. แ. (2560). คุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค Audit Office’s Perspective on Quality of the Government Financial Reports in Regional Office of the Auditor General of Thailand. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(3), 51–64.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, อ. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2561 – 2565. สำนักปลัด.
- จิระพงศ์, ะ. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5(1), 194–203.
- ฐาณูร, ศ. (2561). ความไม่ไว้วางใจ: บทบาทขององค์กรตุลาการในระบอบประชาธิปไตย. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 47, 350–364.

ทิพวรรณ, ท. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ = *Modern organization theory*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรางศรี, ท. (2561). กลไกการถ่วงดุลอำนาจตามโครงสร้างของเทศบาล *Strategy of Checks and Balance According to Municipal Structure*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 12(2), 111-118.

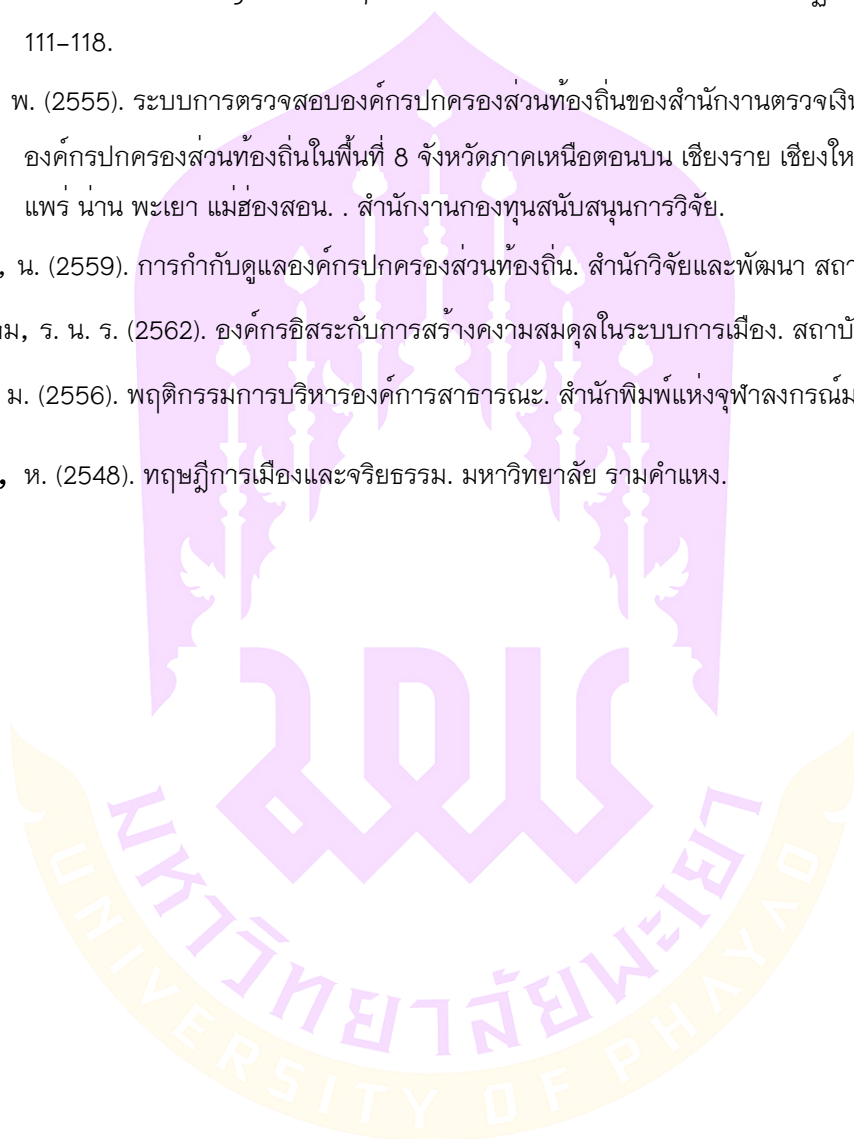
พิทยา, พ. (2555). ระบบการตรวจสอบองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรณีศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน. . สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

มาโนช, น. (2559). การกำกับดูแลองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น. สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.

และอุดม, ร. น. ร. (2562). องค์การอิสระกับการสร้างคานาสมดุลในระบบการเมือง. สถาบันพระปกเกล้า.

วันชัย, ม. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสถียร, ท. (2548). ทฤษฎีการเมืองและจริยธรรม. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์กร : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้

จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ.....ปี หมู่ที่.....

ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

คำชี้แจง : โปรดอ่านและทำความเข้าใจข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่ามีความถูกต้องเหมาะสมที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป					
1.1 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ ป.ป.ช.					
1.2 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.3 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.4 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.5 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น					
2. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป					
2.1 ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น					
2.2 ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป					
3.1 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา					
3.2 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน					
3.3 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานภายในองค์กร					
3.4 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ					
3.5 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร					

3.6 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ					
4. ผลจากการตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน					
4.1 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม					
4.2 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน					
4.3 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ					
4.4 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม					
4.5 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น					
4.6 อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร					
4.7 อบต.ดงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร					

ตอนที่ 3 การตรวจสอบของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

คำชี้แจง : โปรดอ่านและทำความเข้าใจข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่ามีความถูกต้องเหมาะสมที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้การปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเปลี่ยนแปลงไป					
1.1 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง.					
1.2 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.3 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.4 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ					
1.5 อบต.ดงสุวรรณ มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ให้ดีขึ้น					
2. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป					
2.1 ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น					
2.2 ผลการปฏิบัติราชการของ อบต.ดงสุวรรณเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้โครงสร้างของ อบต.ดงสุวรรณ เปลี่ยนแปลงไป					
3.1 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา					
3.2 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน					
3.3 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานภายในองค์กร					
3.4 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ					
3.5 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร					
3.6 อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการงานต่าง ๆ					
4. ผลจากการตรวจสอบของ สตง. ทำให้ อบต.ดงสุวรรณ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน					
4.1 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม					
4.2 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน					
4.3 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ					

4.4 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม					
4.5 ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ตงสุวรรณมีการฝึกอบรมในองค์กรเพิ่มขึ้น					
4.6 อบต.ตงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร					
4.7 อบต.ตงสุวรรณมีการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้

จังหวัดพะเยา

สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน
ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

2.1 ท่านคิดว่าการตรวจสอบของ ป.ป.ช. คืออะไร และท่านคิดว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

2.2 ท่านคิดว่าการถูก ป.ป.ช. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงาน หรือ
มีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

2.3 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบ
ผลิต ของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

2.4 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตของ อบต.ดง
สุวรรณ อย่างไรบ้าง

2.5 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรบ้าง

2.6 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการ
เปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

3.1 ท่านคิดว่าการตรวจสอบของ สตง. คืออะไร และท่านคิดว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

3.2 ท่านคิดว่าการถูก สตง. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงาน หรือมี
ความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

3.3 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต
ของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

3.4 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต อบต.ดงสุวรรณ
อย่างไรบ้าง

3.5 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรบ้าง

3.6 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการ
เปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือและการหาค่า IOC

แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

(วิจัยเชิงปริมาณ)

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณอำเภอตอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะโปรดระบุเพิ่มเติม เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

✓ +1 หมายถึง เห็นด้วย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปรผล
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
1. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต						
1.1	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับ ผลการประเมินของ ป.ป.ช.	2	1	-	0.66	ดี
1.2	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความรู้ และทักษะ ที่ใช้ในการทำงาน	1	2	-	0.33	พอใช้
1.3	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	1	2	-	0.33	พอใช้
2. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต						
2.1	อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น	-	3	-	0	ควรปรับ
2.2	อบต.ดงสุวรรณดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	-	3	-	0	ควรปรับ

3. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง						
3.1	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงสายการบังคับบัญชา	-	3	-	0	ควรปรับ
3.2	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน	2	1	-	0.66	ดี
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปรมผล
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
3.3	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแผนภูมิองค์กร	1	2	-	0.33	พอใช้
3.4	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ	2	1	-	0.66	ดี
3.5	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร	2	1	-	0.66	ดี
3.6	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ	1	2	-	0.33	พอใช้
4. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน						
4.1	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	-	3	-	0	ควรปรับ
4.2	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร	-	3	-	0	ควรปรับ
4.3	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร	-	3	-	0	ควรปรับ
4.4	อบต.ดงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร	-	3	-	0	ควรปรับ
					0.264	พอใช้

ตอนที่ 3 การตรวจสอบของ สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปรผล
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
1. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต						
1.1	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับ ผลการประเมินของ สตง.	2	1	-	0.66	ดี
1.2	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความรู้ และทักษะ ที่ใช้ในการทำงาน	2	1	-	0.66	ดี
1.3	อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	-	3	-	0.00	ควรปรับ
2. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต						
2.1	อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น	-	3	-	0.00	ควรปรับ
2.2	อบต.ดงสุวรรณดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	-	3	-	0.00	ควรปรับ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าIOC	แปรผล
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
3. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง						
3.1	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงสายการบังคับบัญชา	-	3	-	0.00	ควรปรับ
3.2	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน	2	1	-	0.66	ดี
3.3	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงแผนภูมิองค์กร	2	1	-	0.66	ดี
3.4	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ	2	1	-	0.66	ดี
3.5	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร	2	1	-	0.66	ดี
3.6	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ	2	1	-	0.66	ดี
4. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน						
4.1	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	-	3	-	0.00	ควรปรับ
4.2	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร	-	3	-	0.00	ควรปรับ
4.3	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร	1	2	-	0.33	พอใช้
4.4	อบต.ตงสุวรรณมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร	1	2	-	0.33	พอใช้
					0.352	พอใช้
	รวม				0.308	พอใช้

ภาคผนวก ง
การพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. ๑๐๔๙

ที่ อว ๓/๓๐๔/ว ๐๑๐๓/

วันที่ ๑๓/ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาววรุณี หมีนจันทร์ (นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลลงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา” (The independent audit affecting organizational change : a case study of Dong Suwan subdistrict administrative organization Dok Kham Tai Phayao) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC ๒.๒/๑๒๑/๖๔ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
๒. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าว ทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหา ต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ: กรณีศึกษาของการบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอคอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
: The independent audit affecting organizational change : a case study of Dong Suwan subdistrict administrative organization Dok Kham Tai Phayao

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.2/121/64

ผู้วิจัยหลัก : นางสาววารุณี หมื่นจันทร์

สังกัดหน่วยงาน : คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์

สังกัดหน่วยงาน : คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 17 มกราคม 2565

วันหมดอายุ : 17 มกราคม 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขอยายการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา - รับรองสำเนา - วันที่ 17 มิ.ย. 2565
--

แบบฟอร์ม UP-HEC 04.1 / 1

 University of Phayao Human Ethics Committee	ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมใน โครงการวิจัย (Information Sheet for Research Participant)
--	--

ชื่อโครงการวิจัย

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาววารุณี หมั่นจันทร์

ที่อยู่ เลขที่ 2 หมู่ที่ 2 ต.ควร อ.ปง จ.พะเยา

เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 054425136 มือถือ 0654592551

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่านท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเข้าร่วมโครงการนี้ ข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านนโยบายสาธารณะ และการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์กรอิสระ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

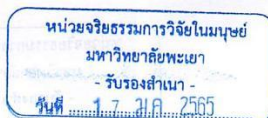
เหตุผลความเป็นมา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่มีมาจากการกระจายอำนาจการปกครอง จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาอย่างทั่วถึง การตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจุบันนอกจากการกำกับดูแลตามกฎหมายจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังถูกควบคุมและตรวจสอบโดยองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น หรืออาจต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานได้ เนื่องด้วยมีการตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระ อยู่ตลอดเวลา ทำให้การ

Version...2..

Date...07 มกราคม 2565....



แบบฟอร์ม UP-HEC 04.1 / 2

ดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีความผิดพลาด หรืออาจดำเนินการไม่สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากคณะกรรมการการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร แม้จะได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 แต่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ยังคงดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ ซึ่งแม้จะเป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาถึงการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ

งานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจศึกษาการตรวจสอบของหน่วยงานอิสระที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เพื่อทำความเข้าใจการตรวจสอบขององค์กรอิสระต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลลัพธ์ของการตรวจสอบที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการตรวจสอบขององค์กรอิสระ (กรณี ป.ป.ช. และ สตง.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ ดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรในเขตพื้นที่ตำบลสูงสุวรรณ ที่มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ จำนวน 355 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุวรรณ และที่เกี่ยวข้อง จำนวน 24 คน

อาสาสมัครจำนวน 355 คน ตอบแบบสอบถามตามความเข้าใจ จำนวน 1 ครั้ง

ทำการสัมภาษณ์ อาสาสมัครจำนวน 24 คน โดยอาสาสมัครตอบคำถามตามแบบสัมภาษณ์ตามความเข้าใจ ทำการสัมภาษณ์จำนวน 1 ครั้ง

Version...2..

Date...07 มกราคม 2565....

หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา - รับรองสำเนา - วันที่ 17 2565
--

แบบฟอร์ม UP-HEC 04.1 / 3

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใครขอความความร่วมมือจากตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยหากมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามผู้วิจัยได้ทุกเมื่อ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

อาสาสมัครอาจเกิดความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถาม หรือในการตอบแบบสัมภาษณ์ โดยเฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วสวรรค์ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา หรือหากมีการค้นพบข้อมูลใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อความปลอดภัยของท่านในระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย ผู้ทำวิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบทันที เพื่อให้ท่านตัดสินใจว่าจะอยู่ในโครงการวิจัยต่อไปหรือจะขอถอนตัวออกจากการวิจัย

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ จากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ และผลจากการศึกษายังสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตต่อไปได้

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับจากการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย

Version...2..

Date...07 มกราคม 2565.....

หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยพะเยา

-รับรองสำเนา -

วันที่ 17 มี.ค. 2565

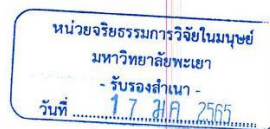
แบบฟอร์ม UP-HEC 04.1 / 4

4. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 5. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
 6. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง
- หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา หมายเลขโทรศัพท์ 054466666 โทรสาร 054466714 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

Version...2..

Date...07 มกราคม 2565.....



แบบฟอร์ม UP-HEC 05 / 1

 University of Phayao Human Ethics Committee	หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย สำหรับอาสาสมัครอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป (Informed Consent Form)
--	---

การวิจัยเรื่อง

การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร : กรณีศึกษา องค์การบริหาร
ส่วนตำบลสุวรรณอำเภอคอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้รายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ
วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการ
วิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการ
วิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย อย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการ
ซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อน
เร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

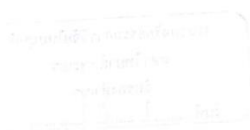
ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และ
การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการ
ยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของปริญญ์ผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้อง
กระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วม
การศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วม
โครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

Version...2..

Date...07 มกราคม 2565....



หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา - รับรองสำเนา - วันที่ 17 มี.ค. 2565
--

แบบฟอร์ม UP-HEC 05 / 2

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ รวมทั้งการใช้ข้อมูลในอนาคต เท่านั้น

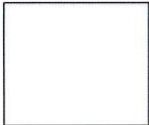
ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม
 (.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง
 วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
 (.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
 วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน
 (.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
 วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบคำยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้า ฟังจนเข้าใจ ข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือของข้าพเจ้าในแบบคำยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ	
	ลายมือชื่อผู้อธิบาย..... (.....) พยาน.....(ไม่ใช่ผู้อธิบาย) (.....) วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ประทับลายนิ้วมือขวา	

Version...2...

Date...07 มกราคม 2565....

หน่วยวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยพะเยา

- รับรองสำเนา -

วันที่ 17 มิ.ย. 2565

แบบสอบถาม เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วสวรรค์อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ.....ปี หมู่ที่.....

ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ อื่น ๆ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบของ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วสวรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

คำชี้แจง : โปรดอ่านและทำความเข้าใจข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่ามีความถูกต้องเหมาะสมที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต					
1.1 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ ป.ป.ช.					
1.2 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความรู้ และทักษะที่ใช้ในการทำงาน					
1.3 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน					
2. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต					
2.1 อบต.ดงสุวรรณ มีความโปร่งใสมากขึ้น					
2.2 อบต.ดงสุวรรณ ดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง					
3.1 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงสายการบังคับบัญชา					
3.2 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน					
3.3 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงแผนภูมิองค์กร					
3.4 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ					
3.5 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร					
3.6 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ					
4. การตรวจสอบของ ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน					
4.1 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร					
4.2 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร					
4.3 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร					
4.4 อบต.ดงสุวรรณ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร					



- 2 -

ตอนที่ 3 การตรวจสอบของ สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ที่มีผลต่อการดำเนินงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลตงสุวรรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)
คำชี้แจง : โปรดอ่านและทำความเข้าใจข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่ามีความถูกต้อง
เหมาะสมที่สุด

ประเด็นการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต					
1.1 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินของ สตง.					
1.2 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความรู้ และทักษะที่ใช้ในการทำงาน					
1.3 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน					
2. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต					
2.1 อบต.ตงสุวรรณ์ มีความโปร่งใสมากขึ้น					
2.2 อบต.ตงสุวรรณ์ ดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง					
3.1 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงสายการบังคับบัญชา					
3.2 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงาน					
3.3 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงแผนภูมิองค์กร					
3.4 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการงบประมาณ					
3.5 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร					
3.6 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ					
4. การตรวจสอบของ สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้าน พนักงาน					
4.1 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร					
4.2 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร					
4.3 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กร					
4.4 อบต.ตงสุวรรณ์ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

หน่วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยพะเยา

- รับรองสำเนา -

วันที่ 17 มิ.ย. 2563

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การตรวจสอบขององค์กรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ

: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.)

2.1 ท่านคิดว่าการตรวจสอบของ ป.ป.ช. คืออะไร และท่านคิดว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

2.2 ท่านคิดว่า การถูก ป.ป.ช. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

2.3 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต ของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

2.4 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

2.5 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรบ้าง

2.6 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย ป.ป.ช. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

3.1 ท่านคิดว่าการตรวจสอบของ สตง. คืออะไร และท่านคิดว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

3.2 ท่านคิดว่า การถูก สตง. ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงาน หรือมีความเกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

3.3 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิตของ อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

3.4 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิต อบต.ดงสุวรรณ อย่างไรบ้าง

3.5 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อย่างไรบ้าง

3.6 ท่านคิดว่าการถูกตรวจสอบโดย สตง. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วารุณี หมั่นจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	16 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม อันดับ 1) สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

