

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมภิบาล
ของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.อรรถสิทธิ์ เมืองอินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ อาจารย์ผู้ประสานงาน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ขอขอบคุณคุณปนัดดา วงศ์สงคราม ที่ช่วยแนะนำให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนให้ความรู้ลึกซึ้งตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียน ณ มหาวิทยาลัยพะเยา และขอขอบคุณบุคลากรในเทศบาลตำบลคูใต้และทีมงานบริหาร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามด้วยความเรียบร้อย

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดที่ได้ให้ความรักให้ความห่วงใย ให้การสนับสนุนด้านการศึกษามาแต่เยาว์และให้กำลังใจอย่างอบอุ่นเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในบุญคุณอันใหญ่หลวงของทั้งสองท่านที่ให้แต่สิ่งที่ดีในชีวิต ขอขอบคุณ คุณสณัชชัช ว่องเพียรพรชัย ที่ช่วยตรวจทาน แก้ไข และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้เรียบร้อย ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมชั้นเรียนรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 3 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ ขอขอบคุณความดีและประโยชน์ที่ได้จากสารนิพนธ์เล่มนี้แก่ผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

มุกิตา วงศ์สงคราม

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมภิบาลของเทศบาล
ตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. อรรถสิทธิ์ เมืองอินทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



ชื่อเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลตำบลคู้ใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ผู้ศึกษาค้นคว้า มุทิตา วงศ์สงคราม

ที่ปรึกษา ดร. อรรถสิทธิ์ เมืองอินทร์

ประเภทสารนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.ป.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555

คำสำคัญ ธรรมาภิบาล ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยที่มีผล

บทคัดย่อ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร) และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 58 คน อายุเฉลี่ย 39 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12 ปี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มหลักความโปร่งใส/การมีส่วนร่วม กลุ่มหลักนิติธรรม/คุณธรรม กลุ่มหลักความรับผิดชอบ/ความคุ้มค่า โดยปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรและผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส/มีส่วนร่วมและการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม/คุณธรรม มากที่สุด (นัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ/ความคุ้มค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรในองค์กร (นัยสำคัญ 0.01) หมายความว่า ถ้าเพิ่มขนาดปัจจัย จะทำให้การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้เพิ่มขึ้นด้วย ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้ควรมีการอบรมทำความเข้าใจแก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันและควรมีการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

Title FACTORS AFFECTING THE GOOD GOVERNANCE OF DUTAI
MUNICIPAL DISTRICT, NAN

Author Muthita Wongsongkram

Advisor Dr. Attasit Muang-in

Academic Paper Indenpentdent Study, M.P.A. in Public Policy,
University of Phayao, 2011

ABSTRACT

The purposes of Independent Study were as follows: 1. To study Factors Affecting the Good Governance of Dutai Municipality Mueng District Nan Province. 2. To study the principles of good governance of Dutai Municipality Mueng District Nan Province in the factors of leadership, participation in decision-making in organizations, communication within the organization, resources (money, materials, personnel) and the ability of administration. This research was a quantitative research by total of 58 samplings, mean age 39 years and most of all graduated bachelor's degree.

The most sampling were the government, the second employee hired by the mission and permanent employees by average duration of 12 years. Factors affecting the good governance of Dutai Municipality Can be divided into 4 factors as follows arrange from the most to the least such as leadership of administrator, the organizational within the communication/participation in decision-making in the organization, the ability of administration, resources (money, materials, personnel). The implementation of good governance of Dutai municipality were the positive impact of the leadership, participation in decision-making in the organization, the organizational within the communication, resources (money, materials, personnel), the ability of administration means that if increase size factors will follow the principles of good governance of Dutai municipality increases. The suggestions from this study was to follow the principles of good governance Dutai municipality should to train for personnel of organizational to practice in the same direction. In addition, there should be public knowledge and has been known by the general public cause even more effective in practice.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	7
ทฤษฎีระบบย่อยของการบริหาร.....	11
ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของ เทศบาลตำบลคูเต๋.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูเต๋.....	33
การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของตัวแปร.....	38
แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 บทสรุป.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	75
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	84

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
2 แสดงค่าระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้.....	27
3 แสดงสรุปค่าระดับการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้.....	33
4 แสดงค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรอิสระ.....	34
5 แสดงสรุปค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยภายในการบริหารหรือตัวแปรอิสระ.....	38
6 แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรอิสระ.....	39
7 แสดงรายละเอียดค่าความเที่ยงขอตัวแปรอิสระ.....	39
8 แสดงค่าความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระด้วยเทคนิค Factor Analysis.....	44
9 แสดงค่าความเที่ยงของข้อมูลตัวแปรตามด้วย Cronbach's Alpha.....	48
10 แสดงรายละเอียดค่าความเที่ยงของข้อมูลตัวแปรตามด้วย Cronbach's Alpha.....	48
11 แสดงค่าความตรง (Validity) ของตัวแปรที่วิเคราะห์ด้วยเทคนิค Factor Analysis..	54
12 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม”....	57
13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม”.....	57
14 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรต้นกรณีตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม”.....	57
15 แสดงค่าตัวแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่ม “หลักนิติธรรม/ คุณธรรม”.....	58
16 แสดงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกลุ่ม “หลักนิติธรรม/ คุณธรรม”.....	59
17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระกรณีตัวแปรตามกลุ่ม “หลักนิติธรรม/ คุณธรรม”.....	59
18 แสดงค่าตัวแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความรับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า”.	60
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความรับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า”.....	61

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

20	แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรต้นกรณีตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความ รับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า”.....	61
----	--	----



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of the Policy Implementation Process).....	14
2	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 และนำระบอบประชาธิปไตยมาใช้ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศนั้น ในทางปฏิบัติปรากฏว่าประชาชนยังไม่เข้าใจความหมายหรือวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย ทำให้การตัดสินใจระดับชาติอยู่ในมือของข้าราชการระดับสูง ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองอย่างแท้จริง ประกอบกับแนวทางการพัฒนาประเทศในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจหรือพัฒนาทางวัตถุมากขึ้น ทำให้สังคมละเลยศีลธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวคู่สังคมไทยในอดีต ทำให้ผู้ใช้อำนาจทางการเมืองจะดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนและสังคม ในขณะที่ระบบราชการขยายตัวและมีความซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ ยิ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนห่างไกลกันออกไป ประกอบกับการที่ระบบราชการขาดการตรวจสอบจากภายนอกส่งผลให้มีการใช้อำนาจของรัฐไปละเมิดสิทธิ เสรีภาพของประชาชน มีการทุจริตประพฤติมิชอบปรากฏบ่อยครั้งขึ้น นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งทำให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจในกลางปี พ.ศ. 2540 นักวิชาการหลายคนอธิบายปรากฏการณ์ที่ภาคีรัฐขาดธรรมาภิบาลว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงผ่านการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์แต่เดิมมาเป็นประชาธิปไตยหรือประเทศอาณานิคมที่ได้รับเอกราชเป็นประเทศอิสระมีการนำการปกครองระบอบประชาธิปไตยมาใช้หลังสงครามโลก ครั้งที่สอง การเปลี่ยนแปลงการปกครองครั้งใหญ่นี้ทำให้สอดคล้องกับปรัชญาการปกครองแนวใหม่ได้ทัน ประกอบกับตัวผู้ปกครองรุ่นใหม่ก็มักจะขาดการเตรียมตัวให้เป็นผู้นำที่จะใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (รัชนิ ไค้มิม, 2548)

ในประเทศไทย ธรรมาภิบาลได้ถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย โดยมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เห็นอย่างเห็นรูปธรรมคือ กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ที่ใช้ในขณะนั้น ได้บัญญัติมาตราต่างๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล หากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องและระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้

(บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544: 82) และปัจจุบันแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล ได้มีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน ในส่วนของภาครัฐนั้น ระยะเวลาที่ผ่านมาได้พยายามปรับตัวเข้าสู่ระบบธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัด เช่น การก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การปรับลดขนาดของหน่วยราชการ การปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพ มีการบริการที่ประทับใจไม่แพ้องค์กรเอกชน การรวมหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน การพัฒนาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพเป็นต้น สำหรับหลักการเรื่องธรรมาภิบาลก็ได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ดังนี้คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผนโครงการ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลตามรัฐธรรมนูญ

การนำหลักการของธรรมาภิบาลหรือหลักการสร้างระบบกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีมาปรับใช้กับภาครัฐ ก็เพื่อให้สามารถกอบกู้วิกฤตครั้งนั้นได้ภายในเวลาที่รวดเร็ว และที่สำคัญคือจะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำความเชื่อถือ เชื่อมมั่น และความศรัทธาของประชาชนคนไทยและสังคมโลกกลับคืนมาสู่ภาครัฐและประเทศชาติในที่สุด เพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เกิดผลอย่างจริงจัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เพื่อประกาศให้องค์กรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน ให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาครัฐให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว ระเบียบนี้จะไม่ถูกยกเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ทำให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ระเบียบดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 116 ตอนที่ 63 วันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากประกาศ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Self Government) เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานพัฒนาชนบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม องค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ที่มีอยู่ในขณะนี้ถือว่าเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากมีศักยภาพในการบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่านทางราชการได้จัดตั้งการปกครองตำบลเป็น “สภาตำบล” ในปี พ.ศ. 2537 ทางราชการ ได้จัดตั้ง “สภาตำบล” ที่เข้าหลักเกณฑ์ให้เป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” และ ตำบลคูใต้ได้รับการยกฐานะเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบลคูใต้” เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 จนถึงวันที่ 8 ตุลาคม 2553 องค์การบริหารส่วนตำบลคูใต้ ได้ยกฐานะ จากองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นเทศบาลตำบลจนถึงปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลคูใต้ จึงต้องการทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และจากข้อสงสัยนี้ จึงทำให้เกิดคำถามเพิ่มเติมอีกได้ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลให้การบริหารงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ห้วิจัยแล้วจะพบว่า มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัย ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในจังหวัดน่าน สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับใช้กับการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น การบริหารจัดการที่ดี และเพื่อความผาสุกอย่างยั่งยืนของประชาชนสืบไป

คำถามที่ใช้ในการศึกษา

มีปัจจัยบริหารใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามธรรมาภิบาลขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการปฏิบัติตามหลักธรรมภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยยึดหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) ซึ่งประกอบด้วยหลักพื้นฐานที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าและศึกษาถึงปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสมาชิกในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการจัดการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

เทศบาลตำบลคูใต้ หมายถึง เทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ซึ่งได้รับการยกฐานะ จาก อบต.คูใต้ เป็นเทศบาลตำบลคูใต้ ใน วันที่ 8 ตุลาคม 2553

ข้าราชการเทศบาลตำบล หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เทศบาลตำบล คูใต้ และได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือน ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และได้รับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 โดยเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ตามมาตรฐานทั่วไปนี้โดยได้คำตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะทางการบริหารของนายกเทศบาลตำบลคูใต้โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทางการบริหาร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีสติปัญญาและไหวพริบในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับในผล

ของการกระทำ และมีเจตนามุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา เทศบาลตำบลของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับเทศบาลตำบลอื่น เป็นต้น

ปัจจัยด้านสมาชิกในองค์กร หมายถึง การมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลได้ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พนักงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และตระหนักถึงความจำเป็นในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน เทศบาลตำบลได้ ด้วยเช่นกัน

ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง วิธีการ และกระบวนการ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของนโยบาย ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจสอดคล้องตรงกัน

ปัจจัยด้านทรัพยากร หมายถึง ความเพียงพอของรายได้ โดยพิจารณาจากรายได้ที่เทศบาลตำบลได้ จัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและโครงการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรายได้ที่ จัดเก็บเอง หรือรายได้ที่สนับสนุนจากรัฐหรือหน่วยงานต่างๆ ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพิจารณาจากการมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจำนวนบุคลากรและปริมาณงานของแต่ละฝ่ายที่เหมาะสมกัน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ระบบการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลได้ โดยพิจารณาจากโครงสร้างขององค์กร การแบ่งงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ การกระจายอำนาจใน การตัดสินใจ การรายงานผลดำเนินงาน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของ ตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรับผิดชอบและ รวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มี ความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวกและให้ความ สันใจในเชิงลบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการ ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือ คณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการ กระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาลขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางใน การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้
2. เป็นแนวทางวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูเต๋ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีระบอบย่อยของการบริหาร ของ Kast และ Rosenweig (1985)
3. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยากแต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่างๆ กันหลายทฤษฎะ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงเฉพาะความหมายที่เห็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อีเมอร์รี่ เอส. โบการ์ดัส (Bogardus, 1934: 313) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้

ไลเกิร์ต (Likert, 1967: 172) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำต้อง

แสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

โซโลมอน เบ็น (Ben, 1950: 4 - 5) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์

กิติ ตยัคคานนท์ (2543: 22) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2523: 27) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเราเรียกว่าผู้นำสามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สต็อคดริว (อัญชลี เหลืองอ่อน 2540: 51-52; อ้างอิงมาจาก Stogdil 1984) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) อธิบายว่า การเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือเป็นผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด เกิดมาพร้อมกับลักษณะบางอย่างที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นผู้นำ ผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่น

2. ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental Theory) กลุ่มนี้มีความเห็นว่าผู้นำเป็นผลมาจากเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญก่อให้เกิดความเป็นผู้นำเชื่อว่า ผู้นำเกิดขึ้นโดยความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาทางสังคม สงครามและวิกฤติการณ์ต่างๆ เปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำได้

3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situation Theory) ทั้งสองทฤษฎีที่กล่าวมาพยายามที่จะอธิบายถึงที่เกิดของภาวะผู้นำอย่างเดี่ยว คือ ถ้าไม่ใช่คุณลักษณะเฉพาะหรือ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว ก็เป็นสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ ภาวะผู้นำเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำเป็นผลมาจาก บุคลิกภาพของผู้นำ ธรรมชาติของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม พร้อมด้วยเหตุการณ์หรือปัญหาของกลุ่มที่เผชิญอยู่หน้าที่ของผู้นำคือช่วยเหลือกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้นำ เป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์และเป้าหมายของผู้นำและเป้าหมายกับความต้องการของผู้ตาม

4. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการแรงจูงใจจึงจะพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความกลมกลืนของหน่วยงาน ผู้นำต้องหาทางส่งเสริม ควบคุมหรือจูงใจในลักษณะที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกของกลุ่ม ปฏิบัติภารกิจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นมนุษย์

5. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theory) อธิบายว่า ผู้นำเป็นผู้สร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นหากปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก จะเปลี่ยนไปตามความคาดหวังในเรื่องของรางวัลและการลงโทษ

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้นปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและจะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม สมาชิกของกลุ่มมอบเกียรติ สถานะ และศักดิ์ศรีให้กับผู้นำ เพื่อแลกกับการที่ผู้นำช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำในองค์การ (Leadership in Organization Theory) หรือทฤษฎีระบบการบริหารสี่ระบบ (System 4 Theory)

Likert (วาสนา ไตรงาม 2546: 24) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ

ระบบที่ 1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใฝ่ใจใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมากการตัดสินใจและการ

กำหนดเป้าหมายขององค์การเกิดขึ้นที่ระดับสูงสุด และมีการสั่งงานลงมาตามสายการบังคับบัญชา การควบคุมถูกรวมไว้ที่ระดับสูงสุดขององค์การ

ระบบที่ 2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายอยู่ที่ระดับสูงสุดขององค์การ แต่การตัดสินใจหลายอย่างเกิดขึ้นที่ระดับต่ำ รางวัลและการลงโทษบางอย่างถูกใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบางอย่างถูกมอบหมายไปยังระดับกลางและระดับต่ำองค์การแบบที่ไม่เป็นทางการไม่เกิดการต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน นโยบายอย่างกว้างๆ และการตัดสินใจโดยทั่วไปแล้วเกิดที่ระดับสูงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเฉพาะอย่างได้มากขึ้น การติดต่อสื่อสารมีทั้งบนสู่ล่างและล่างขึ้นบน การให้รางวัล การลงโทษ ตลอดจนการมีส่วนร่วมบางอย่างถูกใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมถูกมอบหมายไปยังระดับต่ำมากขึ้น องค์การที่ไม่เป็นทางการจะสนับสนุนหรือต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน การตัดสินใจกระจายกว้างไปทั่วองค์การ การสื่อสารเกิดขึ้นทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกจูงใจด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ปรับปรุงวิธีการ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการควบคุมจะถูกกระจายออกไปทั่วองค์การ องค์การที่ไม่เป็นทางการจะสนับสนุนองค์การที่เป็นทางการอย่างเต็มที่

องค์การใด ๆ ก็ตาม ถ้าระบบการบริหารองค์การยิ่งมีความใกล้เคียงกับระบบที่ 4 มากขึ้นเท่าไร องค์การก็จะมีประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น

“จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในองค์การ หรือทฤษฎีระบบการบริหารสี่ระบบ (System 4 Theory) ของ Likert พบว่า การจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษา จึงกำหนดให้ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลคูใต้”

ทฤษฎีระบบย่อยของการบริหาร

นักวิชาการทั้งสองท่าน คือ Kast และ Rosenzweig (1985: 284) ซึ่งให้เห็นว่า องค์ประกอบของ การบริหารมีอะไรบ้างและแต่ละระบบนั้นมีจุดเน้นและเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารอะไรบ้าง เขาจึงแบ่งระบบย่อยของการบริหารออกเป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบค่านิยม (Goals and Values Subsystem)
 - ค่านิยมขององค์การ (Organizational Value)
 - ค่านิยมของบุคคล (Individual Value)
 - ค่านิยมของสังคม (Societal Value)
2. ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem)
 - องค์การที่มีกลุ่มผู้นำและผู้ตาม (Leader-Follower Cluster Organization)
 - องค์การที่รวมตัวกันอย่างหลวมๆ (Mosaic Organization)
 - องค์การที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ (Pyramids Organization)
 - องค์การที่มารวมตัวประสานงานกัน (Conglomerate Organization)
 - องค์การที่มีลักษณะเป็นวงกลม (Organic Organization)
3. ระบบทางจิตวิทยา (Psychological Subsystem)
 - ปัจเจกบุคคล (Individual)
 - สถานภาพและบทบาท (Status and Role System)
 - ระบบของอิทธิพล (Influence System)
 - ภาวะผู้นำ (Leadership)
4. ระบบเทคนิค (Technical Subsystem)

- Network Analysis, PERT/CPM
- Forecasting
- Budgeting
- Logical Tree Analysis
- Flow Chart

5. ระบบการบริหาร (Managerial Subsystem)

- มีการใช้ค่านิยมทางวิทยาศาสตร์และค่านิยมผสมกันได้อย่างเหมาะสม
- มีโลกทรรศน์กว้าง (Generalist)
- ถือหลักประสิทธิภาพและประหยัด และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล

“จากการศึกษาทฤษฎีระบบย่อยการบริหารของ Kast และ Rosenweig พบว่า องค์ประกอบของการบริหาร จะต้องประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง ค่านิยม ระบบทางจิตวิทยา ระบบทางเทคนิค และระบบการบริหาร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีผลต่อการดำเนินงานใดให้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม มีทรัพยากร ทั้งงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปปฏิบัติของ เทศบาลตำบลคูเต๋”

ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ

แวนมิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1975: 446-484) ได้เสนอ ตัวแบบ “A model of the policy implementation process” ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรหลัก 6 ตัว แปร คือ

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย (Policy Standards and objectives) องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์และ มาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียด ของเป้าหมาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเองเป็นตัวการที่ช่วย ให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ที่ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละ กิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ของนโยบาย ในทางตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์และมาตรฐานมีความคลุมเครือ และมีความ ชัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของ

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประการหนึ่ง คือ ความต้องการทราบว่าการนำนโยบายใดประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จ หรือความล้มเหลว คือ การพิจารณา ระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจนและแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน

2. ทรัพยากร (resources) คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย อาจรวมถึงเงิน และสิ่งเสริมทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

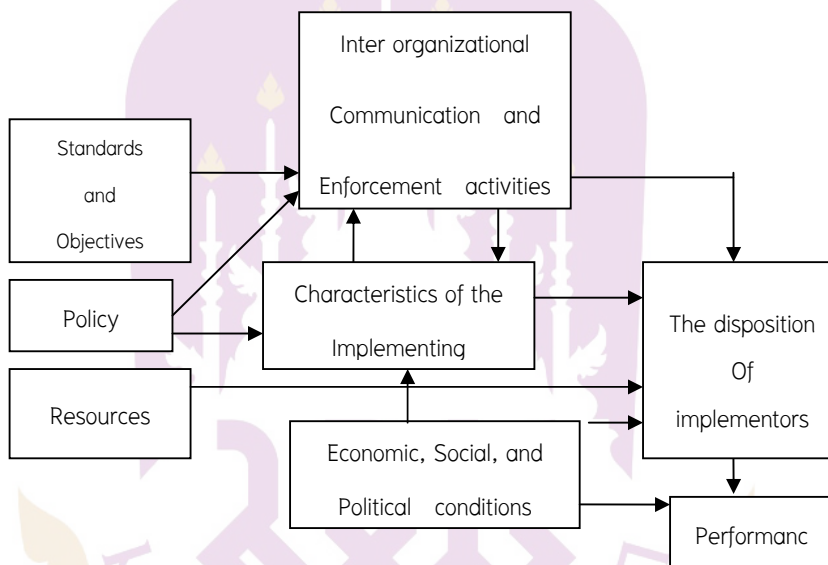
3. การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Inter organizational communication and enforcement activities) คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงานโครงการมีความรู้ ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่างองค์การ คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย

4. ลักษณะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (characteristics of the implementing agencies) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะ และขนาดของทีมงานในหน่วยงาน ระดับความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานย่อย ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน การสนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์การ ระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์การ และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กับผู้กำหนดนโยบาย คุณลักษณะขององค์การที่กล่าวมา แสดงถึงศักยภาพและความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (economic, social, and political conditions) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เคยได้รับการมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลิตผลนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอ ต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบ หรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่ม

หลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The disposition of implementors) องค์ประกอบห้าประการที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองสามระดับ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ 1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย 2) ทศนคติ และ 3) ความเข้มข้นของทัศนคติ



ภาพ 1 แสดงตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
(A Model of the Policy Implementation Process)

ที่มา: Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, "The policy implementation process: A conceptual framework", Administration & Society 6,4 (February 1975): 463.

จากการศึกษาทฤษฎีกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ A Model of the Policy Implementation Process ของ Van Meter และ Van Horn พบว่า การดำเนินกิจกรรมใดๆของหน่วยงาน จะประสบความสำเร็จได้ตามนโยบายที่กำหนดต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญหลัก ได้แก่ องค์ประกอบด้านหน่วยงาน และด้านบุคลากร ซึ่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำเอานโยบายไปปฏิบัติหรือขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ดังจะเห็นได้จากที่ แวน มีเตอร์ และแวนฮอร์น ได้กำหนดให้ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสุดท้ายใน 6 องค์ประกอบ และผู้ปฏิบัติงานจะกลั่นกรององค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจในนโยบาย ทศนคติ และความมากมายของ ทศนคติที่มีอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบทั้งหมด ผู้ศึกษา จึงได้กำหนดตัวแปรที่สอดคล้องกับการศึกษาการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลคูได้ จำนวน 5 ตัวแปร ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย การอธิบาย หรือชี้แจง ถึงวัตถุประสงค์ นโยบายที่จะดำเนินการขึ้น

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการ ปฏิบัติงาน ที่จะต้องขับเคลื่อนให้นโยบายที่กำหนดบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ การที่สมาชิก ในองค์กรจะมีทัศนคติที่ดี เกิดการยินยอม พร้อมใจปฏิบัติหน้าที่ ส่วนหนึ่ง ก็จะต้องให้พวกเขามี ส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินงาน ด้วย

การสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์การมิใช่เรื่อง ง่าย หากผู้บริหาร ไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจน อาจทำ ให้มีการแปลงสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีกระบวนการสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจตรงกัน ระหว่างฝ่ายบริหาร กับผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านทรัพยากร ประกอบด้วย เงิน วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร ซึ่งเป็นส่วน สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การดำเนินการตามนโยบายประสบความสำเร็จได้

ปัจจัยการบริหารจัดการ ที่นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะต้องบริหารจัดการ โดยจะต้องสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ่มค่า เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทพล พงศธรวิสุทธิ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การ บริหารส่วนตำบลสันนาเม็งอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างระบบบริหารงานของท้องถิ่นแบบธรรมาภิบาล และความเข้าใจของคณะผู้บริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในรูปแบบของ ธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนผู้ใช้บริการจาก 10 หมู่บ้าน จำนวน 370 คน และ

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง จำนวน 32 คน

ผลการศึกษากลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ อบต.อยู่ในระดับสูง และเห็นด้วยว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบ อบต. ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตน เห็นด้วยว่าหลังจากมีการจัดตั้ง อบต. ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตำบล ส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิผลในการดำเนินงานบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบของธรรมาภิบาล (Good Governance) พบว่า การบริหารงานใน อบต. ประชาชนในชุมชนมีความต้องการให้ผู้บริหารสนองความต้องการของชุมชน หัวใจของการบริหารงานคือความโปร่งใส รวมทั้งการใช้งบประมาณในการบริหารงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความร่วมมือและเคร่งครัดในกฎระเบียบ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีการลงโทษแก่ผู้กระทำผิด และให้รางวัลกับข้าราชการที่ประพฤติดี

สามารถ อินตามูล (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 จำนวน 474 คน ผลการศึกษพบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5 พบว่าการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกหลักยกเว้น หลักความคุ้มค่า และเมื่อเปรียบเทียบรายค่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่10 ปีขึ้นไปกับ ตั้งแต่ 7-9 ปี มี

การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 7-9 ปีกับ ตั้งแต่ 6 ปีลงมา มีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในหลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใสปัญหาในการใช้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่างๆ ของบุคลากรไม่เหมาะสมกับความถนัดรองลงมาคือบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาและ ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นแนวทางในการใช้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ที่สำคัญคือผู้บริหารควรกำหนดแผนและขั้นตอนการรับผิดชอบงานต่างๆโดยชี้แจงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและต้องมีการลงโทษบุคลากรที่ประพฤติผิดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างจริงจังและควรจัดกิจกรรม เพื่อยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำ

สุภัตรา วิมลสมบัติ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการบริหารงานโดยการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย ประสบความสำเร็จได้ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำหรือผู้บริหาร ปัจจัยด้านทีมงานหรือองค์กร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะร่วมมือร่วมใจพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ในการดำเนินงานของทั้ง 3 ปัจจัยนั้นมีการนำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มากำหนด

เป็นแนวนโยบายในการปฏิบัติ อันได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังเน้นหนักในเรื่องของความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการบริหารองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนนั้นได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจการสาธารณะของท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยความต้องการของประชาชนสะท้อนถึงการบริหารกิจการสาธารณะในท้องถิ่นว่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพียงใด องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถผูกขาดรวมอำนาจทางการเมืองไว้กับผู้บริหารได้อีกต่อไป หากแต่จำเป็นต้องเปิดกว้าง เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้ามารับรู้ความเป็นไปและเข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ลัดดา กุลนันทน์ (2542) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนค่าจ้าง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัย โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ($r = .721$) และสามารถ พยากรณ์การปฏิบัติงานวิจัยได้ร้อยละ 52 ซึ่งมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน และเงินเดือนค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวพร แสงหนุ่ม (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระบบงานเทคโนโลยีบรรยากาตในการบริหารงาน และความสามารถทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเชียงใหม่มีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ “ระดับสูง” และมีความเห็นว่าจำนวนกิจกรรมและภาระหน้าที่ที่ อบต. ดำเนินงานนี้ก็อยู่ในเกณฑ์ “ระดับสูง” และ ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโครงสร้าง

ระบบงาน ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของ อบต. มีเกณฑ์อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์สูง ในด้านอำนาจตัดสินใจ การประสานงานกันระหว่าง อบต. ที่ใกล้เคียงความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในเกณฑ์สูงส่งผลให้นโยบายที่ อบต. ตั้งขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยตรงอันเป็นผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานดีขึ้น ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ ขวัญ และกำลังใจของข้าราชการอยู่ในเกณฑ์สูง ส่งผลถึงประสิทธิผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์สูงขึ้นด้วย เนื่องจากข้าราชการและพนักงานเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นขวัญและกำลังใจของข้าราชการและพนักงานจึงมีผลทำให้การดำเนินงานของ อบต. ประสบความสำเร็จขึ้นด้วยการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในเกณฑ์สูง ส่งผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์ดีด้วย เนื่องจากผู้ที่ได้รับรางวัล เป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ความโปร่งใสในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อบต. สูงไปด้วย เนื่องจากความโปร่งใสในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจของประชาชนและความขัดแย้งใน อบต. อยู่ในเกณฑ์สูง ส่งผลให้การบริหารงานของ อบต. ไม่ราบรื่นและไม่เป็นธรรม อันมีผลโดยตรงกับการดำเนินงานที่ไม่ดีตามไปด้วย โดยพบว่าความขัดแย้งโดยมากมาจากการขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยมีการรวมกลุ่มกันเพื่อตั้งผลประโยชน์เข้ากลุ่มตัวเอง ทำให้ประชาชนเบื่อหน่ายและการแก้ไขปัญหาของชุมชนที่ด้อยประสิทธิภาพ อันส่งผลถึงประสิทธิผลการดำเนินงานของ อบต. เองและปัจจัยด้านความสามารถทางการบริหารงานอื่น ได้แก่ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนการปฏิบัติตามระเบียบราชการการจัดหาและใช้งบประมาณ และการตัดสินใจในการแก้ปัญหา อยู่ในเกณฑ์สูง ส่งผลให้ประสิทธิผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์ดีส่งผลให้เกิดกิจกรรมที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับปัญหามากขึ้น

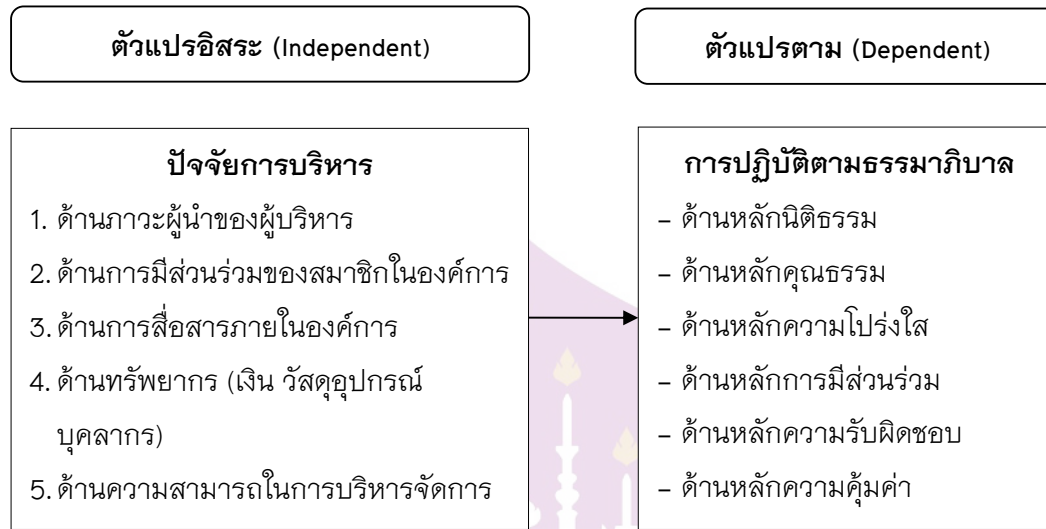
ประจักษ์วงศ์ปัญญา(2545) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาอำเภอพัว จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกสภา อบต. เป็นปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานของ อบต. ประชาชนเห็นว่าสมาชิกสภา อบต. มีผลงานระดับปานกลางไม่สูงหรือยังไม่พอใจผลการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาแค่ระดับประถมศึกษา ประกอบกับสมาชิกสภา อบต. มีรายได้ต่อเดือนน้อย ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงอาจจะทำให้ขาดการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรและในส่วนของประชาชน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัย

สำคัญส่งผลต่อการให้ความร่วมมือความสนใจการปฏิบัติงานของ อบต. ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่ บทบาทของ อบต. แสดงว่าในส่วนความรู้เกี่ยวกับหน้าที่จะต้องได้รับการแก้ไขจากส่วนกลางอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้สมาชิกสภา อบต. ยังขาดอิสระในการดำเนินงานด้วยตนเอง ยังต้องรอรับฟังคำสั่ง อนุมัติให้ดำเนินการต่าง ๆ จากหน่วยงานส่วนกลางก่อน ทำให้สมาชิกสภา อบต. มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหน้าที่นั่นเอง และสุดท้ายปัจจัยการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของ อบต. พบว่าสมาชิกสภา อบต. เข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของ อบต. ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภา อบต. ส่วนใหญ่มักเป็นบุคคลที่มีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสูงและฐานะเป็นผู้นำของชุมชน จึงมีแนวโน้มเข้ามาาร่วมดำเนินงานกับ อบต. มาก เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายของตน ที่หาเสียงไว้กับประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mibrath (1966) ว่า ผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งถือว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองระดับสูงด้านประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของ อบต. น้อย เห็นว่า การเข้ามาาร่วมงานกับ อบต. จะทำให้เสียเวลาทำมาหากิน และยังเห็นว่า มีตัวแทนที่เป็นสมาชิกสภา อบต. ที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านเข้าไปทำหน้าที่แล้ว จึงไม่จำเป็นเข้าไปมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของ อบต. อีกประกอบกับ อบต. มีรูปแบบราชการมีกรอบระเบียบกฎหมายที่เคร่งครัด ทำให้การดำเนินงานมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน ขาดความยืดหยุ่น รวมถึง อบต. มีรายได้น้อยไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (X) คือ ปัจจัยบริหารต่างๆ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ ด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร) และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวแปรตาม (Y) คือ การปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

หมายเหตุ: ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจตัวแปรเชิงนโยบาย เช่น ปัจจัยการบริหารองค์การ ตามทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ A Model of the Policy Implementation Process ของ Van Meter & Van Horn มาใช้หาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งตัวแปรเชิงนโยบายจะสามารถนำไปปรับใช้ กำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การได้มากกว่า ตัวแปรมาตรฐาน เช่น อายุ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ฯ แม้ว่าตัวแปรมาตรฐานจะมีอำนาจในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้มาก แต่หลายตัว เป็นตัวแปรที่ยากต่อการจัดการให้เปลี่ยนแปลง โดยนโยบายหรือมาตรการต่างๆ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติตามหลักธรรมภิบาลของเทศบาลตำบลคูเต๋ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมภิบาลของเทศบาลตำบลคูเต๋ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลคูเต๋ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลคูเต๋

ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น 58 คน ประกอบด้วย

- บุคลากรของเทศบาลตำบลคูเต๋ จำนวน 46 คน ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 25 คน
- สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เก็บข้อมูล จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 100% คือ จำนวนตัวอย่าง 58 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูเต๋ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมุติฐาน และนิยามคำศัพท์ ที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้

2. ศึกษาเทคนิคการสร้างแบบสอบถามที่ดี

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามตัวแปรที่กำหนด

ใช้แบบสอบถามปลายปิดในเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสำรวจ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 5 ด้าน ดังนี้ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์การ ด้านทรัพยากร และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

การให้คะแนนแบบสอบถามปลายปิด มีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

1. การให้คะแนนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยแบ่งเป็น 5 ดังนี้

การให้คะแนนสำหรับคำตอบด้านบวกการให้คะแนนสำหรับคำตอบในด้านลบ

มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ การให้คะแนนจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คำนวณจากสูตร ดังนี้

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

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้มีคะแนนมากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน ต่ำสุดเท่ากับ 1

$$\begin{aligned}\text{ค่าพิสัย} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ การเก็บข้อมูลจาก หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และรับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การประมวลข้อมูล ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอน ดังนี้
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
3. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์
5. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย

ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นปัจจัยด้านประชากร ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ วิเคราะห์โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ วิเคราะห์โดยการหาจำนวน (N) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ วิเคราะห์โดยการหาจำนวน (N) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง

ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ด้วย Multiple Linear Regressions



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน โดยทำการศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลตำบลคูใต้ จำนวน 58 คน และทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถามและนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้
4. การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพศ	58	1	2	1.50	.504
อายุ	58	16	58	39.10	9.863
การศึกษา	58	9	18	15.12	2.514
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	58	1	3	1.90	.986
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	58	1	34	12.10	9.510

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้

จากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักธรรมาภิบาล จำนวน 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร (เทศบาลตำบลคูใต้) ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้

หลักธรรมาภิบาล	Std.				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
หลักนิติธรรม					
1. ทต. คูใต้ ยึดถือหลักและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องและรัดกุม	58	2	5	3.84	.696
2. ทต. คูใต้มีการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	58	2	5	3.71	.795
3. ทต. คูใต้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้	58	3	5	3.98	.688
4. การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทต.คูใต้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	58	1	5	3.79	.853
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ ทต.คูใต้ เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป	58	2	5	3.74	.690
6. การดำเนินงานของ ทต.คูใต้ มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ทำให้ไม่มีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ	58	2	5	3.67	.632
7. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ออกโดย ทต.คูใต้ มีผลบังคับใช้กับประชาชนด้วยความเสมอภาคความเท่าเทียม	58	2	5	3.79	.720

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	Std.				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
หลักคุณธรรม					
1. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ เข้ามาบริหารงานจากการเลือกตั้งโดยสุจริต	58	3	5	4.02	.607
2. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานและในการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากร	58	2	5	3.91	.756
3. การจัดสรรงบประมาณของ ทต.คูใต้ เป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในแต่ละพื้นที่	58	2	5	3.71	.701
4. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	58	3	5	3.67	.632
5. บุคลากรของ ทต.คูใต้ มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ช้นแข็ง มีระเบียบ วินัยและตรงต่อเวลา	58	2	5	3.62	.697
6. การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมใช้หลักความรู้และความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน	58	1	5	3.36	.873
7. บุคลากรของ ทต.คูใต้ มีความประพฤติดีและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน	58	2	5	3.59	.726

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักความโปร่งใส					
1. การดำเนินงานของ ทต.คูใต้ มีการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจาก ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง	58	2	5	3.72	.812
2. ทต.คูใต้ มีการประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูล ข่าวสารให้กับประชาชน เช่น เอกสารการ ดำเนินงานงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	58	2	5	3.72	.768
3. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับรู้ข้อมูล ที่สำคัญได้ตลอดเวลา เช่น สัญญา จ้าง สัญญาการเบิกจ่ายเงินการจัดทำบัญชีต่างๆ เป็นต้น	58	2	5	3.62	.768
4. ทต.คูใต้ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี และเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบ	58	2	5	3.84	.790
5. ทต.คูใต้ จัดทำแผนผังเกี่ยวกับขั้นตอนการ ให้บริการเพื่อให้ประชาชนรับทราบได้อย่างชัดเจน	58	3	5	3.84	.745
6. ทต.คูใต้ จัดทำเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอสำหรับแจกจ่ายให้กับ ประชาชนได้รับทราบกิจกรรมการดำเนินงานได้ อย่างทั่วถึง	58	2	5	3.78	.773
7. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ มีการพิจารณาความดี ความชอบให้กับบุคลากรอย่างเปิดเผยและโปร่งใส	58	1	5	3.55	.958
8. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการ ดำเนินงาน ในด้านต่างๆ ที่มีการร้องเรียน	58	2	5	3.62	.721

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักการธรรมาภิบาล	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักการมีส่วนร่วม					
1. ทต.ดูใต้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาประจำปี	58	2	5	3.76	.779
2. ทต.ดูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานในด้านต่างๆ	58	2	5	3.76	.757
3. ทต.ดูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะและสังเกตการณ์ ในการประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ	58	2	5	3.57	.797
4. ทต.ดูใต้ ได้นำแนวคิด/ความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะของประชาชน ไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม	58	2	5	3.62	.855
5. ทต.ดูใต้ มีแนวทางการบริหารงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ รวมไปถึงประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง	58	2	5	3.66	.785
6. ทต.ดูใต้ ส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน	58	2	5	3.83	.775
7. ทต.ดูใต้ เปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการบริหารจัดการ	58	2	5	3.62	.813

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักความรับผิดชอบ					
1. ทต.คูใต้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนสามารถวัดประเมินผลได้ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ	58	2	5	3.74	.739
2. ทต.คูใต้ ดำเนินงานหรือให้บริการแก่ประชาชนครบถ้วน สมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	58	2	5	3.76	.709
3. ทต.คูใต้ มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน	58	3	5	3.79	.720
4. ทต.คูใต้ มีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	58	2	5	3.71	.726
5. ทต.คูใต้ จัดให้มีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	58	2	5	3.71	.795
6. ทต.คูใต้ มีมาตรการในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	58	2	5	3.72	.768
7. ทต.คูใต้ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นประจำทุกปี	58	2	5	3.79	.767
8. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	58	3	5	3.81	.661

ตาราง 2 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักความคุ้มค่า					
1. ทต.คูใต้ มีการจัดทำแผน/นโยบาย/มาตรการลดค่าใช้จ่าย ต่อการดำเนินงานในด้าน ต่างๆ อย่างชัดเจนและได้ผล	58	2	5	3.71	.749
2. ในการดำเนินงาน ทต.คูใต้ ได้คำนึงถึงความคุ้มค่าโดยเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง	58	2	5	3.74	.762
3. บุคลากรของ ทต.คูใต้ หลากๆ ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	58	2	5	3.88	.677
4. ทต.คูใต้ จัดให้มีการเรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ในการดำเนินงานตามความเร่งด่วนของประชาชน	58	2	5	3.79	.720
5. ทต.คูใต้ นำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการให้บริการประชาชน	58	3	5	3.83	.704
6. ทต.คูใต้ กำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน	58	2	5	3.67	.758

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่าการปฏิบัติตามหลักบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลคูใต้ โดยหลักธรรมาภิบาลที่มีกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรมข้อที่ 1 ผู้บริหารของ เทศบาลคูใต้ เข้ามาบริหารงานจากการเลือกตั้งโดยสุจริตและหลักธรรมาภิบาลข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักคุณธรรมข้อที่ 6 การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมใช้หลักความรู้และความสามารถมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ตาราง 3 แสดงสรุปค่าระดับการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้

หลักธรรมาภิบาล	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
1. หลักนิติธรรม	3.79	0.725	เห็นด้วยมาก
2. หลักคุณธรรม	3.70	0.713	เห็นด้วยมาก
3. หลักความโปร่งใส	3.71	0.792	เห็นด้วยมาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.69	0.794	เห็นด้วยมาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.75	0.736	เห็นด้วยมาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.77	0.728	เห็นด้วยมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งบุคลากรในเทศบาลตำบลคูใต้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันมากนัก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดสมมติฐาน ที่คาดว่าจะปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ ใน 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร) และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

ตาราง 4 แสดงค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรอิสระ

ปัจจัยการบริหาร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
1. ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความเสียสละทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	58	2	5	4.16	.768
2. ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร	58	3	5	4.21	.642
3. ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต	58	2	5	4.10	.742
4. ผู้นำมีความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ มีไหวพริบในการแก้ปัญหา กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับในผลของการกระทำของตนเอง	58	3	5	4.16	.696
5. ผู้นำมีเจตนามุ่งมั่นที่จะพัฒนา ทด.ดูได้ให้มีความเจริญก้าวหน้าและให้เป็นที่ยอมรับของสังคม	58	3	5	4.26	.690
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก					
1. มีการจัดให้บุคลากรร่วมประชุมพิจารณาตัดสินใจ ในการจัดทำแผนงาน/แผนพัฒนาประจำปี	58	2	5	3.88	.727
2. มีการจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการกระจายอำนาจให้กับผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง	58	3	5	3.86	.687
3. มีการประชุม เพื่อให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	58	2	5	3.86	.687
4. มีการจัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน	58	1	5	3.59	.918
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	58	2	5	3.71	.726

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
6. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อระดมความคิดเห็นและร่วมพิจารณาตัดสินใจ	58	1	5	3.72	.768
3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายใน					
1. มีการสื่อสารข่าวสาร หรือคำสั่งให้บุคลากรระดับปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	58	2	5	3.69	.754
2. มุ่งเน้นการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร เป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา	58	2	5	3.79	.767
3. ส่งเสริมให้มีการจัดการประชุมเพื่อประสานงาน พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	58	2	5	3.62	.791
4. การถ่ายทอดข่าวสารต้องกำหนดตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบในการให้ข่าวสาร	58	2	5	3.60	.724
5. สนับสนุนการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรเพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน	58	2	5	3.67	.781
6. ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสื่อต่างๆ ที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนทันเหตุการณ์ และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน	58	2	5	3.69	.754
7. ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในระดับปฏิบัติเสมอ	58	1	5	3.53	.863

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4. ปัจจัยด้านทรัพยากร					
1. มีการนำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นของประชาชนได้อย่างเพียงพอ	58	2	5	3.71	.773
2. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายต่างๆ โดยดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและตามความเหมาะสม	58	2	5	3.66	.762
3. มีการจัดหารายได้เพิ่มเติมจากงบประมาณของทางราชการ	58	2	5	3.60	.793
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน	58	2	5	3.72	.768
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	58	2	5	3.83	.775
6. มีแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานใหม่มาทดแทนหรือเพิ่มเติมให้เพียงพอมากขึ้น	58	2	5	3.71	.773
7. มีการรณรงค์ให้ใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างประหยัดและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	58	2	5	3.72	.768
8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน ทต.คูใต้ มีจำนวนเพียงพอต่อปริมาณงาน	58	2	5	3.74	.664
9. มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	58	2	5	3.71	.649
10. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	58	1	5	3.78	.773
11. มีการจัดสวัสดิการในการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน ของหน่วยงาน	58	1	5	3.66	.739
12. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	58	2	5	3.76	.630

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
5. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ					
1. ทต.คูใต้ มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	58	1	5	3.79	.695
2. ทต.คูใต้ มีการบวกรวบรวมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน	58	2	5	3.83	.704
3. ทต.คูใต้ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และแก้ไขปัญหา ได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์	58	2	5	3.83	.729
4. ทต.คูใต้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนหรือตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	58	3	5	3.84	.670
5. ทต.คูใต้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	58	2	5	3.86	.712

การวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 4 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคูใต้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดในปัจจัยด้านภาวะผู้นำข้อที่ 5 ผู้นำมีเจตนามุ่งมั่นที่จะพัฒนา เทศบาลตำบลคูใต้ให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรข้อที่ 7 เรื่องการให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในระดับปฏิบัติการเสมอ

ตาราง 5 แสดงสรุปค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหาร
หรือตัวแปรอิสระ

ปัจจัยการบริหาร	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
1. ภาวะผู้นำ	4.18	0.708	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิก ในองค์กร	3.77	0.752	มาก
3. การสื่อสารภายในองค์กร	3.66	0.776	มาก
4. ทรัพยากร (เงิน วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร)	3.72	0.739	มาก
5. ความสามารถในการบริหารจัดการ	3.83	0.702	มาก
	3.83	0.735	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 พบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระหรือปัจจัยการบริหารงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ปรากฏว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากร(เงิน วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร) และปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งบุคลากรของเทศบาลตำบลคูใต้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของตัวแปร

จากสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การหาสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficients of Regession) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทรัพยากร(เงิน วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร) และด้านความสามารถในการบริหารจัดการซึ่งวัดได้จากการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้

วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรอิสระด้วย Cronbach's Alpha

ตาราง 6 ค่าความเที่ยงของตัวแปรอิสระ

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	35

ตาราง 7 แสดงรายละเอียดค่าความเที่ยงขอตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ				
1. ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเสียสละทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	128.69	375.060	.643	.979
2. ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร	128.64	376.761	.705	.979
3. ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต	128.74	371.844	.782	.979
4. ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อนานาจนหน้าที่ มีไหวพริบในการแก้ปัญหา กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับในผลของการกระทำของตนเอง	128.69	375.516	.696	.979
5. ผู้นำมีเจตนามุ่งมั่นที่จะพัฒนา ทด.ดูได้ให้มีความเจริญก้าวหน้า และให้เป็นที่ยอมรับของสังคม	128.59	377.370	.631	.979

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก				
1. มีการจัดให้บุคลากรร่วมประชุม พิจารณาตัดสินใจ ในการจัดทำแผนงาน/ แผนพัฒนาประจำปี	128.97	372.841	.762	.979
2. มีการจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ โดยการกระจายอำนาจให้กับผู้ ที่รับผิดชอบโดยตรง	128.98	374.333	.751	.979
3. มีการประชุม เพื่อให้บุคลากรร่วม แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	128.98	374.508	.744	.979
4. มีการจัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้า มาปฏิบัติงาน	129.26	368.090	.733	.979
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการ ตัดสินใจในงานตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	129.14	371.139	.826	.978
6. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารใน การดำเนินงานต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับ ทราบเพื่อระดมความคิดเห็นและร่วม พิจารณาตัดสินใจ	129.12	369.055	.852	.978

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายใน				
1. มีการสื่อสารข่าวสาร หรือคำสั่งให้บุคลากรระดับปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	129.16	371.221	.791	.979
2. มุ่งเน้นการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา	129.05	372.260	.741	.979
3. ส่งเสริมให้มีการจัดการประชุมเพื่อประสานงาน พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	129.22	371.405	.746	.979
4. การถ่ายทอดข่าวสารต้องกำหนดตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบในการให้ข่าวสาร	129.24	372.748	.769	.979
5. สนับสนุนการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรเพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน	129.17	368.952	.840	.978
6. ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสื่อต่างๆ ที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร ให้มีความชัดเจนทันเหตุการณ์ และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน	129.16	371.818	.770	.979
7. ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในระดับปฏิบัติเสมอ	129.31	366.428	.835	.978

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4. ปัจจัยด้านทรัพยากร				
1. มีการนำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นของประชาชนได้อย่างเพียงพอ	129.14	370.367	.800	.978
2. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายต่างๆ โดยดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและตามความเหมาะสม	129.19	371.420	.775	.979
3. มีการจัดหารายได้เพิ่มเติมจากงบประมาณของทางราชการ	129.24	374.537	.638	.979
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน	129.12	373.055	.712	.979
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	129.02	372.087	.738	.979
6. มีแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ มาทดแทนหรือเพิ่มเติมให้เพียงพอมากขึ้น	129.14	370.998	.779	.979
7. มีการรณรงค์ให้ใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างประหยัดและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	129.12	369.792	.826	.978
8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน ทต.คูใต้ มีจำนวนเพียงพอต่อปริมาณงาน	129.10	380.586	.530	.979
9. มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	129.14	376.332	.715	.979
10. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	129.07	373.574	.689	.979

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. มีการจัดสวัสดิการในการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากการ ทำงานของหน่วยงาน	129.19	373.279	.734	.979
12. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาระ งานที่ได้รับมอบหมาย	129.09	375.484	.774	.979
5. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ				
1. ทต.คูใต้ มีการแบ่งงานตาม ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	129.05	374.541	.734	.979
2. ทต.คูใต้ มีการบวกรวบรวมแผนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน	129.02	371.666	.832	.978
3. ทต.คูใต้ จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาและแก้ไขปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์	129.02	370.333	.852	.978
4. ทต.คูใต้ สามารถปฏิบัติงานได้ตาม แผนหรือตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	129.00	375.333	.731	.979
5. ทต.คูใต้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	128.98	371.737	.820	.978

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 6 พบว่าข้อมูลมีความเที่ยงอยู่ในระดับร้อยละ 97.90 ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีสอดคล้องกับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 7

การวิเคราะห์ความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระ

นำตัวแปรอิสระที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงแล้วมาทดสอบความตรงด้วยวิธี Factor Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปร 6 ตัว ขาดความตรงได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมข้อ 2 มีการจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยกระจายอำนาจให้กับผู้รับผิดชอบโดยตรง ข้อ 3 มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ข้อ 5 สนับสนุนการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรเพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง สร้างความเชื่อมั่นเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร) ข้อ 10, 11, 12 (ข้อ 10) มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (ข้อ 11) มีการจัดสวัสดิการในการทำงานและสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน (ข้อ 12) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความตรงค่อนข้างชัด โดยจับกลุ่ม 4 กลุ่ม ดังแสดงในตาราง 8 ตัวแปรทั้ง 4 กลุ่มที่คำนวณได้จะถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ

ตาราง 8 แสดงค่าความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระด้วยเทคนิค Factor Analysis

ตัวแปรอิสระ	Component			
	1	2	3	4
ปัจจัยด้านการสื่อสาร 2 มุ่งเน้นการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา	.826			
ปัจจัยด้านการสื่อสาร 1 มีการสื่อสารข่าวสารหรือคำสั่งให้บุคลากรระดับปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	.793			
ปัจจัยด้านการสื่อสาร 3 ส่งเสริมให้มีการจัดการประชุมเพื่อประสานงาน พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.747			

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Component			
	1	2	3	4
ปัจจัยด้านการสื่อสาร 6 ให้ความสำคัญกับ คุณภาพของสื่อต่างๆ ที่ใช้เผยแพร่ข่าวสาร ภายในองค์กรให้มีความชัดเจนทันเหตุการณ์ และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน	.744			
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 5 เปิดโอกาส ให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในงานตาม ขอบเขตความรับผิดชอบ	.671			
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 6 มีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงาน ต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อระดมความ คิดเห็นและร่วมพิจารณาตัดสินใจ	.671			
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร 4 การ ถ่ายทอดข่าวสารต้องกำหนดตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบในการให้ข่าวสาร	.668			
ปัจจัยด้านทรัพยากร 7 มีการรณรงค์ให้ใช้งานวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ อย่างประหยัดและให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด	.610			
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 4 มีการจัด ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน	.521			
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 4 ทต.คู่ได้ สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามแผนหรือตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.764			
ปัจจัยด้านทรัพยากร 9 มีการมอบหมายงานให้ ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	.762			

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Component			
	1	2	3	4
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 2 ทต.คู่ใต้ มีการ บวกรววางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มี ขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน		.751		
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 1 ทต.คู่ใต้ มีการแบ่ง งานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม		.745		
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3 ทต.คู่ใต้ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญห ำได้อย่าง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์		.701		
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 5 ทต.คู่ใต้ มีการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น		.686		
ปัจจัยด้านทรัพยากร 8 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ภายใน ทต.คู่ใต้ มีจำนวนเพียงพอต่อปริมาณงาน		.523		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 1 ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความเสียสละทำเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม			.890	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2 ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร			.855	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4 ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อ อำนาจหน้าที่มีไหวพริบในการแก้ปัญหา กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับในผลของการ กระทำของตนเอง			.829	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 5 ผู้นำมีเจตนามุ่งมั่นที่จะ พัฒนา ทต.คู่ใต้ให้มีความเจริญก้าวหน้า และให้เป็นที่ยอมรับของสังคม			.817	

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Component			
	1	2	3	4
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3 ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต			.761	
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 1 มีการจัดให้ บุคลากรร่วมประชุมพิจารณาตัดสินใจ ในการ จัดทำแผนงาน/แผนพัฒนาประจำปี			.599	
ปัจจัยด้านทรัพยากร 4 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณงาน				.864
ปัจจัยด้านทรัพยากร 3 มีการจัดหารายได้เพิ่มเติม จากงบประมาณของทางราชการ				.804
ปัจจัยด้านทรัพยากร 5 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน				.756
ปัจจัยด้านทรัพยากร 1 มีการนำงบประมาณที่ ได้รับการจัดสรรไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และ ความจำเป็นของประชาชนได้อย่างเพียงพอ				.712
ปัจจัยด้านทรัพยากร 2 มีการจัดสรรงบประมาณ ให้กับฝ่ายต่างๆ โดยดำเนินการถูกต้องตาม ระเบียบและตามความเหมาะสม				.599
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายใน 7 มีการจัดหารายได้ เพิ่มเติมจากงบประมาณของทางราชการ				.591
ปัจจัยด้านทรัพยากร 6 มีแผนในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ มาทดแทนหรือ เพิ่มเติมให้เพียงพอมากขึ้น				.584

การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรตาม

ตาราง 9 แสดงค่าความเที่ยงของข้อมูลตัวแปรตามด้วย Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	43

ตาราง 10 แสดงรายละเอียดค่าความเที่ยงของข้อมูลตัวแปรตามด้วย Cronbach's Alpha

ตัวแปรตาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. หลักนิติธรรม				
1. ทต. คู่ได้ ยึดถือหลักและปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างถูกต้องและรัดกุม	156.74	584.300	.774	.983
2. ทต. คู่ได้มีการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ ปัจจุบัน	156.88	586.459	.616	.983
3. ทต. คู่ได้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนดไว้	156.60	586.700	.709	.983
4. การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทต.คู่ได้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	156.79	578.553	.768	.983
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ ทต.คู่ ได้ เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป	156.84	589.326	.627	.983
6. การดำเนินงานของ ทต.คู่ได้ มีบุคลากร ที่มีความรู้เฉพาะทาง ทำให้ไม่มีปัญหาใน การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ	156.91	592.571	.580	.983
7. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ออกโดย ทต.คู่ได้ มีผลบังคับใช้กับประชาชนด้วย ความเสมอภาคความเท่าเทียม	156.79	589.570	.593	.983

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Scale		Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted		
2. หลักคุณธรรม				
1. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ เข้ามาบริหารงานจากการเลือกตั้งโดยสุจริต	156.57	592.811	.597	.983
2. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานและในการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากร	156.67	582.189	.769	.983
3. การจัดสรรงบประมาณของ ทต.คูใต้ เป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในแต่ละพื้นที่	156.88	584.248	.769	.983
4. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	156.91	588.045	.729	.983
5. บุคลากรของ ทต.คูใต้ มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ช้นแข็ง มีระเบียบ วินัยและตรงต่อเวลา	156.97	588.385	.649	.983
6. การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมใช้หลักความรู้และความสามารถมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน	157.22	580.177	.711	.983
7. บุคลากรของ ทต.คูใต้มีความประพฤติดีและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน	157.00	583.404	.766	.983

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Scale			
	Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item–Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3. หลักความโปร่งใส				
1. การดำเนินงานของ ทต.คูใต้ มีการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง	156.86	581.630	.728	.983
2. ทต.คูใต้ มีการประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เช่น เอกสารการดำเนินงานงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	156.86	581.033	.789	.983
3. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับรู้ข้อมูล ที่สำคัญได้ตลอดเวลา เช่น สัญญาจ้าง สัญญาการเบิกจ่ายเงินการจัดทำบัญชีต่างๆ เป็นต้น	156.97	579.858	.820	.982
4. ทต.คูใต้ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี และเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบ	156.74	585.493	.646	.983
5. ทต.คูใต้ จัดทำแผนผังเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ประชาชนรับทราบได้อย่างชัดเจน	156.74	583.704	.738	.983
6. ทต.คูใต้ จัดทำเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอสำหรับแจกจ่ายให้กับประชาชน ได้รับทราบกิจกรรมการดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง	156.81	581.595	.767	.983
7. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรอย่างเปิดเผยและโปร่งใส	157.03	572.560	.814	.983
8. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการดำเนินงาน ในด้านต่างๆ ที่มีการร้องเรียน	156.97	582.139	.809	.983

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Scale		Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Mean if	Scale		
	Item Deleted	Variance if Item Deleted		
4. หลักการมีส่วนร่วม				
1. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาประจำปี	156.83	579.057	.830	.982
2. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานในด้านต่างๆ	156.83	582.180	.769	.983
3. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะและสังเกตการณ์ ในการประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ	157.02	578.228	.833	.982
4. ทต.คูใต้ ได้นำแนวคิด/ความคิดเห็นรวมถึงข้อเสนอนแนะของประชาชน ไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม	156.97	574.455	.869	.982
5. ทต.คูใต้ มีแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ รวมไปถึงประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง	156.93	578.486	.840	.982
6. ทต.คูใต้ ส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน	156.76	583.134	.723	.983
7. ทต.คูใต้เปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการบริหารจัดการ	156.97	577.262	.842	.982

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Scale			
	Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item–Total Correlation	Alpha if Item Deleted
5.หลักความรับผิดชอบ				
1. ทต.คูใต้ กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ	156.84	580.098	.847	.982
2. ทต.คูใต้ ดำเนินงานหรือให้บริการแก่ประชาชน ครบถ้วน สมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	156.83	581.233	.851	.982
3. ทต.คูใต้ มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน	156.79	582.623	.796	.983
4. ทต.คูใต้ มีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	156.88	582.775	.785	.983
5. ทต.คูใต้ จัดให้มีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน อย่าง เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	156.88	579.441	.803	.983
6. ทต.คูใต้ มีมาตรการในการให้รางวัล และการลงโทษบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรม	156.86	582.823	.739	.983
7. ทต.คูใต้ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นประจำทุกปี	156.79	580.763	.797	.983
8. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	156.78	590.142	.630	.983

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Scale			
	Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item–Total Correlation	Alpha if Item Deleted
6.หลักความคุ้มค่า				
1. ทต.คูใต้ มีการจัดทำแผน/นโยบาย/มาตรการลดค่าใช้จ่าย ต่อการดำเนินงานในด้าน ต่างๆ อย่างชัดเจนและได้ผล	156.88	584.283	.717	.983
2. ในการดำเนินงาน ทต.คูใต้ ได้คำนึงถึงความคุ้มค่าโดยเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง	156.84	580.660	.805	.983
3. บุคลากรของ ทต.คูใต้ หลายๆ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	156.71	586.667	.722	.983
4. ทต.คูใต้ จัดให้มีการเรียงลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง ในการดำเนินงานตามความเร่งด่วนของประชาชน	156.79	582.202	.809	.983
5. ทต.คูใต้ นำเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการให้บริการประชาชน	156.76	584.432	.760	.983
6. ทต.คูใต้ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน	156.91	581.764	.778	.983

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 10 พบว่าข้อมูลมีความเที่ยงอยู่ในระดับ ร้อยละ 98.30 ซึ่งอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ตาราง 10

การวิเคราะห์ความตรง (Validity) ของตัวแปรตาม

นำตัวแปรอิสระที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงแล้ว มาทดสอบความตรงด้วย Factor Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปร 21 ตัว ขาดความตรง จึงทำการตัดออก ทำให้เหลือตัวแปร 22 ตัวแปร โดยตัวแปรที่เหลือจับกลุ่มได้ 3 กลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ ร้อยละ 71.57 ดังแสดงไว้ในตาราง 11 ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มที่คำนวณได้จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตาม

ตาราง 11 แสดงค่าความตรง (Validity) ของตัวแปรที่วิเคราะห์ด้วยเทคนิค Factor Analysis

ตัวแปรตาม	Component		
	1	2	3
หลักความโปร่งใส 4 ทต.คู่ใต้ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี และเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบ	.787		
หลักความโปร่งใส 5 ทต.คู่ใต้ จัดทำแผนผังเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ประชาชนรับทราบได้อย่างชัดเจน	.772		
หลักการมีส่วนร่วม 1 ทต.คู่ใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาประจำปี	.688		
หลักความโปร่งใส 8 ทต.คู่ใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการดำเนินงาน ในด้านต่างๆ ที่มีการร้องเรียน	.688		
หลักการมีส่วนร่วม 2 ทต.คู่ใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานในด้านต่างๆ	.657		
หลักความคุ้มค่า 5 ทต.คู่ใต้ นำเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการให้บริการประชาชน	.624		
หลักความโปร่งใส 3 ทต.คู่ใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับรู้ข้อมูล ที่สำคัญได้ตลอดเวลา เช่น สัญญาจ้าง สัญญาการเบิกจ่ายเงินการจัดทำบัญชีต่างๆ เป็นต้น	.617		

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Component		
	1	2	3
หลักการมีส่วนร่วม 3 ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะและสังเกตการณ์ ในการประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ	.576		
หลักความโปร่งใส 2 ทต.คูใต้ มีการประชาสัมพันธ์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เช่น เอกสารการดำเนินงานงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	.553		
หลักนิติธรรม 2 ทต. คูใต้มีการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน		.829	
หลักนิติธรรม 1 ทต. คูใต้ ยึดถือหลักและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องและรัดกุม		.807	
หลักนิติธรรม 5 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ ทต.คูใต้ เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป		.759	
หลักนิติธรรม 4 การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทต.คูใต้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น		.708	
หลักนิติธรรม 3 ทต. คูใต้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้		.674	
หลักคุณธรรม 2 ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานและการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากร		.538	
หลักความคุ้มค่า 1 ทต.คูใต้ มีการจัดทำแผน/นโยบาย/มาตรการลดค่าใช้จ่าย ต่อการดำเนินงานในด้าน ต่างๆ อย่างชัดเจนและได้ผล			.816
หลักความรับผิดชอบ 8 บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด			.797

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	Component		
	1	2	3
หลักความรับผิดชอบ 2 ทต.คู่ใต้ ดำเนินงานหรือให้บริการแก่ประชาชน ครบถ้วน สมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด			.681
หลักความรับผิดชอบ 7 ทต.คู่ใต้ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นประจำทุกปี			.664
หลักการมีส่วนร่วม 6 ทต.คู่ใต้ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน			.631
หลักความคุ้มค่า 2 ในการดำเนินงาน ทต.คู่ใต้ ได้คำนึงถึงความคุ้มค่า โดยเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง			.577
หลักคุณธรรม 5 บุคลากรของ ทต.คู่ใต้ มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง มีระเบียบ วินัยและตรงต่อเวลา			.546

การวิเคราะห์จากตาราง 11 พบว่าตัวแปรตามจับกลุ่มเป็น 3 กลุ่มที่แตกต่างกัน จากที่ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มตัวแปรออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แต่เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มอย่างละเอียด เห็นได้ว่าจะมีความหมายไม่แตกต่างจากกรอบแนวคิดเดิมมากนักคือ

กลุ่มที่ 1 หลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 2 หลักนิติธรรม/ คุณธรรม

กลุ่มที่ 3 หลักความรับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า

ดังนั้นจึงจะใช้กลุ่มตามประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คำตอบ มาเป็นตัวแปรตามจำนวน 3 ตัวแปรแทนกลุ่มเดิมโดยจะใช้ตัวแปรอิสระจำนวน 4 กลุ่ม และนำตัวแปรตาม 3 กลุ่มที่เลือกไว้ข้างต้นมาหาความสัมพันธ์ด้วยวิธี Regression

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 12-14 พบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ เป็นผลเป็นผลบวกมาจากปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านทรัพยากร

ตัวแปรอิสระนี้มีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก หมายความว่า ถ้าเพิ่มขนาดตัวแปรอิสระจะทำให้ตัวแปรตามเพิ่มขึ้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

“การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ หลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม”

= 0.457 (ภาวะผู้นำ) + 0.342 (การสื่อสารในองค์กร/การมีส่วนร่วม) + 0 (ทรัพยากร) + 0 (การบริหารจัดการ)

(4.187**)

(3.131**)

(0 ns)

(0 ns)

(** คือ ระดับนัยสำคัญ 0.01, * คือ ระดับนัยสำคัญ 0.05, ns คือ not significant หรือ ไม่นัยสำคัญ R square=0.368 F=7.719)

ความสัมพันธ์นี้เชื่อมั่นได้ที่ระดับ ร้อยละ 99 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ร้อยละ 36.8 และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสามารถยืนยันได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากสมการแสดงว่า

1. หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงเพิ่มขึ้น จนเป็น 100% ส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล “หลักหลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม” เพิ่มขึ้น 45.7%

2. หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีการสื่อสารภายในองค์กรและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเพิ่มขึ้น จนเป็น 100% ส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล “หลักหลักความโปร่งใส/ มีส่วนร่วม” เพิ่มขึ้น 34.2%

ผลการทดสอบกรณีตัวแปรตามกลุ่ม “หลักนิติธรรม/ คุณธรรม”

ตาราง 15 แสดงค่าตัวแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่ม “หลักนิติธรรม/ คุณธรรม”

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.211	.88850953

a. Predictors: (Constant), ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 4, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 3, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 2, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 1

b. Dependent Variable: ตัวแปรตามกลุ่มที่ 2

(** คือ ระดับนัยสำคัญ 0.01, * คือ ระดับนัยสำคัญ 0.05, ns คือ not significant หรือ ไม่มีนัยสำคัญ R square=0.266 F=4.801)

ความสัมพันธ์นี้เชื่อมั่นได้ที่ระดับ 99% ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 26.60 และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสามารถยืนยันได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากสมการแสดงว่า

1. หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีผู้นำที่มีผู้นำภาวะผู้นำด้านส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถด้านการใช้กฎหมายและคุณธรรมเพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมและคุณธรรม เพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.3

2. หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี เพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการใช้หลักนิติธรรม/คุณธรรม เพิ่มขึ้น ร้อยละ 26.7

3. หากเทศบาลตำบลคูใต้มีการสื่อสารกันภายในองค์กรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรทุกระดับ เพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรม/คุณธรรม ในองค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.2

ผลการทดสอบกรณีตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความรับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า”

ตาราง 18 แสดงค่าตัวแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่ม “หลักความรับผิดชอบ/ ความคุ้มค่า”

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.349	.299	.83704715

a. Predictors: (Constant), ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 4, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 3, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 2, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 1
b. Dependent Variable: ตัวแปรตามกลุ่มที่ 3

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกลุ่ม
“หลักความรับผิดชอบต่อ/ ความคุ้มค่า”

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.866	4	4.966	7.088	.000a
	Residual	37.134	53	.701		
	Total	57.000	57			

a. Predictors: (Constant), ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 4, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 3, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 2, ตัวแปรต้นกลุ่มที่ 1

b. Dependent Variable: ตัวแปรตามกลุ่มที่ 3

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรต้นกรณีตัวแปรตามกลุ่ม
“หลักความรับผิดชอบต่อ/ ความคุ้มค่า”

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-5.154E-17	.110			.000	1.000
การสื่อสารในองค์กร/การมีส่วนร่วม	.195	.111	.195		1.754	.085
การบริหารจัดการ	.407	.111	.407		3.672	.001
ภาวะผู้นำ	.051	.111	.051		.462	.646
ทรัพยากร	.377	.111	.377		3.403	.001

a. Dependent Variable: ตัวแปรตามกลุ่มที่ 3 (หลักความรับผิดชอบต่อ/ ความคุ้มค่า)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 18-20 พบว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูด้ได้ เป็นผลเป็นผลบวกมาจาก การบริหารจัดการ และปัจจัยทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร)

ตัวแปรอิสระนี้มีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก หมายความว่า ถ้าเพิ่มขนาดตัวแปรอิสระจะทำให้ตัวแปรตามเพิ่มขึ้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

“การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูด้ได้ หลักความรับผิดชอบต่อ/ คุ้มค่า”

$$= 0.407 (\text{การบริหารจัดการ}) + 0.377 (\text{ทรัพยากร})$$

$$(3.672^{**}) \quad (3.403^{**})$$

(** คือ ระดับนัยสำคัญ 0.01, * คือ ระดับนัยสำคัญ 0.05, ns คือ not significant หรือ ไม่มีนัยสำคัญ $R^2=0.349$ $F=7.088$)

ความสัมพันธ์นี้เชื่อมั่นได้ที่ระดับ 99% ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.9 และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวสามารถยืนยันได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากสมการแสดงว่า

1. หากเทศบาลตำบลคูเต๋ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพิ่มขึ้น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 40.7
2. หากเทศบาลตำบลคูเต๋ มีการเพิ่มทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 37.7



บทที่ 5

บทสรุป

การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Self Government) เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานพัฒนาชนบท ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ที่มีในขณะนี้ถือว่าเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากมีศักยภาพในการบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลคูใต้ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่จะสามารถผลักดันให้นโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลคูใต้ ระดับอายุเฉลี่ย 39 ปี การศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 12 ปี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้สามารถแยกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้นำองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กร/ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารจัดการและปัจจัยด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร) ตามลำดับ

ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน

ในการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ เราอาจชี้แยกตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์กร ได้เป็น 3 กลุ่ม (อ้างอิงจากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค Factor Analysis) ได้แก่ ด้านหลักบริหารงานด้วยความโปร่งใส/การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านหลักการปฏิบัติตามกฎหมาย/ความมีคุณธรรมของบุคลากร และด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม/ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร จากการพิสูจน์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ ด้านหลักการบริหารงานด้วยความโปร่งใส/การมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า

1.1 หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงเพิ่มขึ้น จนเป็น 100% ส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล “หลักบริหารงานด้วยความโปร่งใส/ การมีส่วนร่วม” เพิ่มขึ้น 45.7%

1.2 หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีการสื่อสารภายในองค์กรและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเพิ่มขึ้น จนเป็น 100% ส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล “หลักบริหารงานด้วยความโปร่งใส/ การมีส่วนร่วม” เพิ่มขึ้น 34.2%

จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการความสามารถในการบริหารจัดการและปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากร ขององค์กร ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส/และการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (not significant) ต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านนี้

2. หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูใต้ ด้านหลักการปฏิบัติตามกฎหมาย (นิติธรรม)/ความมีคุณธรรมของบุคลากร พบว่า

2.1 หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีผู้นำที่มีผู้นำภาวะผู้นำด้านส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถด้านการใช้กฎหมายและคุณธรรมเพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมและคุณธรรม เพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.3

2.2 หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี เพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการใช้หลักนิติธรรม/คุณธรรม เพิ่มขึ้น ร้อยละ 26.7

2.3 หากเทศบาลตำบลคูใต้ มีการสื่อสารกันภายในองค์กรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรทุกระดับ เพิ่มขึ้นเป็น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรม/คุณธรรม ในองค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.2

จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุ อุปกรณ์) ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักหลักนิติธรรม/คุณธรรม ไม่นับนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (not significant) ต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านนี้

3. หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคู้ใต้ ด้านหลักความรับผิดชอบ/ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พบว่า

3.1 หากเทศบาลตำบลคู้ใต้ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพิ่มขึ้น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบและความคุ้มค่าเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 40.7

3.2 หากเทศบาลตำบลคู้ใต้ มีการเพิ่มทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 100% จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 37.7

จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส/และการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่นับนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (not significant) ต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านนี้

อภิปรายผลการวิจัย

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ได้เกิดกระแสการตื่นตัวในสิทธิ หน้าที่ และค่านิยมใหม่ๆ กระจายทั่วไป ก่อให้เกิดกระแสผลักดันเรียกร้องให้การบริหารจัดการภาครัฐต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชน การพิทักษ์สิทธิมนุษยชนและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หลักการและเจตนารมณ์ที่มุ่งเพิ่มระดับความเป็นประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ มีการกระจายอำนาจและกระจายประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างกว้างขวางมากขึ้น ถือเป็นการวางรากฐานประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วมและเป็นการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนั้นมีหลักการที่สำคัญ คือ หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้สาธารณะชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรับรู้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมากับทั้งมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องและติดตามผลการดำเนินงานได้ในทุกขั้นตอน หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่และต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดและมีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อสังคมของกิจกรรมที่ได้กระทำลงไป หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเปิดโอกาสให้สาธารณะชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นกับทั้งร่วมการตัดสินใจขององค์การอย่างเท่าเทียมกันในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่เล็งเห็นได้ว่าจะเกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประชาชน หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การปกครองที่ทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่เป็นธรรมและยุติธรรมกับทุกคนในสังคมและรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การจะต้องยึดหลักของกฎหมายที่เป็นธรรม ยุติธรรม และมุ่งรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมในการตัดสินใจมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือบางกลุ่ม หลักความคุ้มค่า (Efficiency and Effectiveness) คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและมืองค์การที่เป็นอิสระ หรือเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินและหลักคุณธรรม (Virtues) คือ การยึดมั่นในความถูกต้องความรู้สึกลึกซึ้งดี ซื่อสัตย์สุจริต และความดีงามที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต และมีระเบียบวินัย

การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูได้ มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของงานและคน ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความรอบรู้ อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างมีเหตุผล รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สามารถนึกพลังเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เน้นระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส เน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวกกำกับดูแล แทนการควบคุมและสั่งการ เน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา เพื่อให้มีศักยภาพความสามารถรับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

จากวัตถุประสงค์ของการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลคูได้ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและผลักดันให้องค์การก้าวสู่ความเป็นสากล ซึ่งหลักธรรมาภิบาลถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการของรัฐ ก็เพื่อให้สามารถจัดการองค์การอย่างเป็นรูปธรรมได้ภายในเวลาที่รวดเร็วและที่สำคัญคือจะเป็นการ

วางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลคูใต้สามารถปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคูใต้ ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการที่ดี ตามหลักความโปร่งใส/มีส่วนร่วม

เทศบาลตำบลคูใต้ ต้องส่งเสริมให้มีการสื่อสารภายในเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง มุ่งเน้นการเผยแพร่ข่าวสารในองค์การให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน สื่อสารข่าวสารหรือคำสั่งอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นเตือนให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากนั้นต้องส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงาน การกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอยู่เสมอ โดยให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ กำกับ ติดตามด้วย ส่วนการสนับสนุนด้านทรัพยากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้ครอบคลุมกับปริมาณงาน ให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดหา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากร และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และผู้นำต้องมีความเป็นภาวะผู้นำสูง เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำรงตนอยู่ภายใต้หลักศีลธรรม สามารถสร้างความไว้วางใจใจให้แก่ลูกน้องได้

2. การบริหารจัดการที่ดี ด้านการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบกฎหมาย (หลักนิติธรรม/คุณธรรม)

เทศบาลตำบลคูใต้ ต้องมีผู้นำที่วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์การ มีศีลธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจเพิ่มขึ้น มีการเพิ่มทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ต้องสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล ต้องมีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อป้องกันการครอบงำของนักการเมืองจะต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงาน ตระหนักในความรับผิดชอบของตนในฐานะที่เป็น “ข้าราชการ” หรือ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”

3. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักความรับผิดชอบต่อ/ความคุ้มค่า

เทศบาลตำบลคูด้ ต.ต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น โดยจะต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จัดรับฟังความคิดเห็น จัดประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน สมาชิกในองค์การหรือบุคลากรปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ที่จะต้องขับเคลื่อนให้นโยบายที่กำหนดบรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่วนด้านความสามารถในการการบริหารจัดการ องค์การจะต้องปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน พร้อมกับแบ่งงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำต้องเป็นที่มีความเป็นผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและชักจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านทรัพยากร ควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับรายได้ โดยเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ และมีนโยบายในการจัดหารายได้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีการจัดทำรอบโครงสร้างของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อสำรวจหาตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หากมีความสำคัญมาก ต้องมีการจัดหาทดแทน หรือเพิ่มเติม เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิมรู้สึกทำงานหนักเกินไป และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การรู้จักใช้วัสดุอย่างประหยัดและรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้มีอายุการใช้งานคงทน ยาวนาน ด้านการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์การ ต้องเพิ่มความความถี่ และช่องทางในการสื่อสารภายในองค์การ การถ่ายทอดข่าวสารต้องกำหนดตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้องในการให้ข่าวสาร ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสื่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากปัจจัยภายในองค์การ นั่นคือ ศึกษาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น หากจะให้ครอบคลุมต้องดำเนินการศึกษาจากประชาชน ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงต่อการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการที่ของเทศบาลตำบลคูด้ ดังนั้น จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เทศบาลตำบลคูด้ ควรดำเนินนโยบาย เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูด้ คือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เพื่อสร้างการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบลคูด้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ และมีความเข้าใจตรงกันมากที่สุด เนื่องจากในการบริหารงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารตลอดจนผู้ปฏิบัติแต่ละระดับต้องมีความเป็นผู้นำ หากสามารถสร้างผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งได้ ประสิทธิภาพขององค์การก็จะมีมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นการศึกษารุ่นต่อไปควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. การศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหาร ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาร่วมนโยบายหรือวิสัยทัศน์การบริหาร
3. การศึกษาถึงกิจกรรมที่นำหลักธรรมาภิบาลมาร่วมปฏิบัติ แล้วเกิดประสพผลสำเร็จมากที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างให้เกิดกิจกรรมอื่นที่สอดคล้องกัน





ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
ของเทศบาลตำบลคูด้

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูด้ โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูด้ โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทรัพยากร และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง () ที่เป็นจริงตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ () 1.ชาย () 2.หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา ปี

หมายเหตุ: ประถมศึกษา = 6 ปี มัธยมศึกษาตอนต้น = 9 ปี

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. = 12 ปี อนุปริญญา หรือ ปวส. = 14 ปี

ปริญญาตรี = 16 ปี

ปริญญาโท = 18 ปี

ปริญญาเอก = 19 ปี

4. รายได้ต่อเดือน บาท

5. ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานจ้าง

() 4. อื่น ๆ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลคูใต้ โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงต่อประเด็นคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนนดังนี้

- 1 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับน้อย
- 3 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับมาก

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หลักนิติธรรม					
1. ทต.คูใต้ ยึดถือหลักและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องและรัดกุม					
2. ทต.คูใต้ มีการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน					
3. ทต.คูใต้ ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้					
4. การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทต.คูใต้จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ ทต.คูใต้ เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป					
6. การดำเนินงานของ ทต.คูใต้ มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ทำให้ไม่มีปัญหาในการบังคับใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ					
7. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ออกโดย ทต.คูใต้ มีผลบังคับใช้กับประชาชนด้วยความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. หลักคุณธรรม					
1. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ เข้ามาบริหารงานจากการเลือกตั้งโดยสุจริต					
2. ผู้บริหารของ ทต.คูใต้ ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงาน และในการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากร					
3. การจัดสรรงบประมาณของ ทต.คูใต้ เป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในแต่ละพื้นที่					
4. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
5. บุคลากรของ ทต.คูใต้ มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา					
6. การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมใช้หลักความรู้และความสามารถ มากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน					
7. บุคลากรของ ทต.คูใต้ มีความประพฤติดี ปฏิบัติถูกต้องตามจารีตประเพณี และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน					
3.หลักความโปร่งใส					
1. การดำเนินงานของ ทต.คูใต้ มีการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง					
2. ทต.คูใต้ มีการประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เช่น เอกสารการดำเนินงาน งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น					
3. ทต.คูใต้ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับรู้ข้อมูล ที่สำคัญได้ตลอดเวลา เช่น สัญญาจ้าง สัญญาการเบิกจ่ายเงินการจัดทำบัญชีต่างๆ เป็นต้น					
4. ทต.คูใต้ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี และเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบ					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ทต.ดูได้ จัดทำแผนผังเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ประชาชนรับทราบได้อย่างชัดเจน					
6. ทต.ดูได้ จัดทำเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอสำหรับแจกจ่ายให้กับประชาชนได้รับทราบกิจกรรมการดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง					
7. ผู้บริหารของ ทต.ดูได้ มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรอย่างเปิดเผยและโปร่งใส					
8. ทต.ดูได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่มีการร้องเรียน					
4. หลักการมีส่วนร่วม					
1. ทต.ดูได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาประจำปี					
2. ทต.ดูได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานในด้านต่างๆ					
3. ทต.ดูได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอปัญหาข้อเสนอนะและสังเกตการณ์ ในการประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ					
4. ทต.ดูได้ ได้นำแนวคิด/ความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอนะของประชาชน ไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม					
5. ทต.ดูได้ มีแนวทางการบริหารงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ รวมไปถึงประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง					
6. ทต.ดูได้ ส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน					
7. ทต.ดูได้ เปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการบริหารจัดการ					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. หลักความรับผิดชอบ					
1. ทต.คูใต้ กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ					
2. ทต.คูใต้ ดำเนินงานหรือให้บริการแก่ประชาชนครบถ้วน สมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด					
3. ทต.คูใต้ มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน					
4. ทต.คูใต้ มีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
5. ทต.คูใต้ จัดให้มีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน					
6. ทต.คูใต้ มีมาตรการในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
7. ทต.คูใต้ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นประจำทุกปี					
8. บุคลากรของ ทต.คูใต้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
6. หลักความคุ้มค่า					
1. ทต.คูใต้ มีการจัดทำแผน/นโยบาย/มาตรการลดค่าใช้จ่ายต่อการดำเนินงานในด้าน ต่างๆ อย่างชัดเจน และได้ผล					
2. ในการดำเนินงาน ทต.คูใต้ ได้คำนึงถึงความคุ้มค่าโดยเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง					
3. บุคลากรของ ทต.คูใต้ หลายๆ ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4. ทต.คูใต้ จัดให้มีการเรียงลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง ในการดำเนินงานตามความเร่งด่วนของประชาชน					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ทต.ดูได้ นำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการให้บริการประชาชน					
6. ทต.ดูได้ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลดูใต้ โดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านทรัพยากรและด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงต่อประเด็นคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนนดังนี้

- 1 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับน้อย
- 3 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับมาก
- 5 ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามอยู่ในระดับที่มากที่สุด

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านภาวะผู้นำ					
1. ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเสียสละทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2. ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร					
3. ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต					
4. ผู้นำมีความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ มีไหวพริบในการแก้ปัญหา กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับในผลของการกระทำของตนเอง					
5. ผู้นำมีเจตนามุ่งมั่นที่จะพัฒนา ทด.ดูได้ให้มีความเจริญก้าวหน้าและให้เป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร					
1. มีการจัดให้บุคลากรร่วมประชุมพิจารณาตัดสินใจ ในการจัดทำแผนงาน/แผนพัฒนาประจำปี					
2. มีการจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการกระจายอำนาจให้กับผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง					
3. มีการประชุม เพื่อให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน					
4. มีการจัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน					
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
6. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อระดมความคิดเห็นและร่วมพิจารณาตัดสินใจ					
3. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร					
1. มีการสื่อสารข่าวสาร หรือคำสั่งให้บุคลากรระดับปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
2. มุ่งเน้นการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ส่งเสริมให้มีการจัดการประชุมเพื่อประสานงาน พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
4. การถ่ายทอดข่าวสารต้องกำหนดตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบในการให้ข่าวสาร					
5. สนับสนุนการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรเพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
6. ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสื่อต่างๆ ที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนทันเหตุการณ์ และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน					
7. ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในระดับปฏิบัติเสมอ					
4. ด้านทรัพยากร (เงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร)					
1. มีการนำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และความจำเป็นของประชาชนได้อย่างเพียงพอ					
2. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับฝ่ายต่างๆ โดยดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและตามความเหมาะสม					
3. มีการจัดหารายได้เพิ่มเติมจากงบประมาณของทางราชการ					
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน					
5. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน					
6. มีแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ มาทดแทนหรือเพิ่มเติมให้เพียงพอมากขึ้น					
7. มีการรณรงค์ให้ใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างประหยัดและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน ทต.คูใต้ มีจำนวนเพียงพอต่อปริมาณงาน					
9. มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
10. มีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
11. มีการจัดสวัสดิการในการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน					
12. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ					
1. ทต.คูใต้ มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
2. ทต.คูใต้ มีการบวณการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน					
3. ทต.คูใต้ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์					
4. ทต.คูใต้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนหรือตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5. ทต.คูใต้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
5. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ					
1. ทต.คูใต้ มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
2. ทต.คูใต้ มีการบวณการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน					
3. ทต.คูใต้ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คตานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เปลวอักษร.
- กิตติพงษ์ มหิพันธ์. (2551). **ธรรมาภิบาล ของ อบต.แสงพ้าน กรณีศึกษาการมีส่วนร่วม เพื่อความโปร่งใส**. การศึกษาอิสระ รป.ม. วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545). **รายงานประจำปี 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- คุณากร กรสิงห์. (2550). **การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน องค์การบริหารส่วนตำบล จันทนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุไรรัตน์ แสนใจรักษ์. (2546). **ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิวิถีชีวิต.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). **Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูป การเมือง**. กรุงเทพมหานคร: วชิราวุธวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอกชนพรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์จำกัด.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). **การบริหารการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2545). **การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพวรรณ กัญจนประกาย. (2551). **ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาอิสระ รป.ม. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพพร แสงหนุ่ม. (2544). **ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- นันทพล พงศธรวิสุทธิ. (2548). **บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ร.ม เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยุชุมชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประจักษ์ วงศ์ปัญญา. (2545). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาอำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม., เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). **การบริหาร-การจัดการที่ดี (Good Governance)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2542). **การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ประสิทธิ์ ดำรงชัย. **ทิศทางประเทศไทยในการสร้างธรรมาภิบาลและการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน**. เข้าถึงได้จาก: <http://www.meechaithailand.com>
- ปรัชญา เวสารัชช. (2523). **ผู้นำองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: รัฐศาสตร์สาร, 27.
- รัชนิย์ เค้ามิน. (2548). **ผลการบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ป.ม., มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม., ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สามารถ อินตามูล. (2548). **การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ลัทธิตชัย รุ่งศรีทอง. (2551). **ความสำเร็จในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.(2550). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุภัตรา วิมลสมบัติ. (2548). **ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์**. ภาคนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทรา มาศ จริยเวชช์วัฒนา. (2547). **การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง**. ปริญญาพิเศษ รป.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพมหานคร: มปป.
- สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: มปป.
- อัญชลี เหลืองอ่อน . (2540). **การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. **Organization and Management**. A Systems and Contingency Analysis. 4th Edition. New York: McGraw–Hill. 1985.
- Emory S. Bogardus. **Leaders and Laeadership**. New York: Appleton – century Croffs, Inc. 1934.
- Krejcie, R.A. and Morgan. D.W. **Determining sample size for research Activities, Educational and Psychological Measurement**. 1970.
- Rensis Likert. **The Human Organization: Its Management and Values**. New York: McGraw – Hill. 1967.
- Solomal Ben. **Leadership of Youth**. New York: Youth Service.T. N.Whitehead. 1950.
- Leadership in Free Society**. Cambridge: Harvard University Press.1963.
- Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn.**The policy implementation process: conceptual framework**. Administration and Society.

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	มูทิตา วงศ์สงคราม
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	22/1 ถนนเปรมประชากรราษฎร์ ตำบลโนเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2554	ที่ปรึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดมหาชน สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ กทม.
พ.ศ. 2553	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หจก.กาดน่าน จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2552	นักพัฒนาสังคม ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 25 จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2550	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม โครงการวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาการ อนุรักษ์ต้นน้ำลุ่มน้ำยม(พื้นที่ 5 จังหวัดแพร่, น่าน, ลำปาง, พะเยา สุโขทัย)
พ.ศ. 2548	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน โครงการปาร์กน้ำ รักษ์แผ่นดินฯ จนถึงสิ้นสุดโครงการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	วท.ม. (การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2544	วท.บ. (ชีววิทยา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย