



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ประภัสสร เทศรุ่งเรือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ประภัศร เทศรุ่งเรือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTOR AFFECTING ETHICAL LEADERSHIP OF EXECUTIVES AFFECTING
PERFORMANCE EFFICIENCY OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
PERSONNEL IN PHANNA NIKHOM DIATRICT SAKON NAKHON PROVINCE

BY

PRAPATSORN TECHROONGRUENG

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

December 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประภัสน์ เทศรุ่งเรือง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

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

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคล ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ประภัสสร เทศรุ่งเรือง

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ประภัสสร เทศรุ่งเรือง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความซื่อสัตย์ ($\beta=.441$) ด้านความชัดเจนในบทบาท ($\beta=.252$) ด้านการดูแลผู้อื่น ($\beta=.210$) และด้านความยุติธรรม ($\beta=.172$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแบ่งปัน

อำนาจ ($\beta=.073$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.20 ($R^{2Adj}=.862$)

ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ($\beta=.337$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\beta=.279$) ด้านค่านิยมร่วม ($\beta=.273$) และด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\beta=.195$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 77.00 ($R^{2Adj}=.770$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ปัจจัยทางการบริหารองค์การ 7S, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

TITLE	Factor affecting Ethical Leadership of Executives Affecting Performance Efficiency of Local Administrative Organization Personnel in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Prapatsorn Techroongrueng
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the level of ethical leadership of executives. organizational management factors and operational efficiency of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province. 2) To study the influence of executives' ethical leadership. and organizational management factors that affect the operational efficiency of local government organization personnel in Phanna Nikhom District. Sakon Nakhon Province. The sample group consisted of 181 personnel of the local administrative organizations in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province. They were obtained through a stratified random sampling method. The questionnaire was used as the tool for data collection and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. Ethical leadership of local administrative organization administrators in Phanna Nikhom District Overall, it is at a high level. Organizational administrative factors of local government organizations in Phanna Nikhom District Overall, it is at a high level. and operational efficiency of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District Overall, it is at a high level.

2. Ethical leadership of local administrative organization administrators in terms of honesty ($\beta=.441$), role clarity ($\beta=.252$), caring for others ($\beta=.210$), and justice ($\beta=.172$) has an influence on the operational efficiency of local government organization personnel. Statistically significant at the .01 level. As for the aspect of power sharing ($\beta=.073$), it has an influence on the operational efficiency of local government organization personnel. Statistically significant at the .05 level, they can jointly predict the level of operational efficiency of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District. Sakon Nakhon Province received 86.20 percent ($R^{2Adj}=.862$).

Factors in the organizational management of local government organizations in the areas of skills ($\beta=.337$), management style ($\beta=.279$), shared values ($\beta=.273$), and organizational structure ($\beta=.195$) have an influence. on the operational efficiency of local government organization personnel Statistically significant at the .01 level. They can jointly predict the level of operational efficiency of local administrative organization personnel in Phanna Nikhom District. Sakon Nakhon Province received 77.00 percent ($R^{2Adj}=.770$).

Keywords: Ethical Leadership, Administrative factors 7S, Performance Efficiency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์การ 7S	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน	37
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและบริบทองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
สรุปผลการวิจัย	127
อภิปรายผลการวิจัย	129
ข้อเสนอแนะการวิจัย	140
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	155
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	169
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	173
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	189
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	203
ประวัติย่อของผู้วิจัย	215

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	76
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	89
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	91
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม รายข้อ	92
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแบ่งปันอำนาจ รายข้อ	93
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความชัดเจนในบทบาท รายข้อ	94
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการดูแลผู้อื่น รายข้อ	95
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ รายข้อ	96
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม รายข้อ	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความใส่ใจในระยะยาว รายข้อ	98
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	99
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ รายข้อ	100
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน รายข้อ	101
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านระบบงาน รายข้อ	102
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ รายข้อ	103
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านบุคคล รายข้อ	104
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านรูปแบบการบริหาร รายข้อ	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่านิยมร่วม รายชื่อ	106
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	107
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รายชื่อ	108
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ความยืดหยุ่น รายชื่อ	109
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายชื่อ	110
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านนวัตกรรม รายชื่อ	111
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ รายชื่อ	112
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพ การดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพ การดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	117
27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	119
28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	121
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปมี 3 ประเภท คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) สำหรับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นพิเศษมี 2 ประเภท คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษแต่ละรูปแบบมีลักษณะการปกครองที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่ถ่ายโอนจัดเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตและภูมิปัญญาท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ล้วนมีนายกฯ เป็นผู้บริหารสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การสั่งการ และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดซึ่งดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดกว้างไกล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งหากผู้นำท่านใดสามารถทำได้เช่นนี้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนด อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีจำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง มีภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน อาทิเช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ฯลฯ ดังนั้นการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นอย่างมากเนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และชาติบ้านเมือง และจากการศึกษาข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบปัญหาเกี่ยวกับการได้มาของสมาชิกและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บางส่วนไร้ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ทางการเมือง และขาดสำนึกทางการเมือง ต้องการเข้ามาสู่ตำแหน่งเพื่ออาศัยองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับหาผลประโยชน์เข้าสู่ตนเองและพวกพ้อง ทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่งไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากตัวประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ยังขาดความตื่นตัวและความสนใจทางการเมืองท้องถิ่น ซึ่งถ้าหากประชาชนในท้องถิ่นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะความเป็นผู้นำ ประกอบกับต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการทำงานสูง มีสำนึกทางการเมือง และมีสำนึกในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเอง พร้อมที่จะเสียสละเพื่อชุมชนท้องถิ่นใดที่มีผู้นำท้องถิ่นที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวก็จะสามารถสร้างกลไกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนต่อไป

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือ ต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้นระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงศีลธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และโครงสร้างขององค์การแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงไม่เพียงเป็นผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรม เฉพาะตนเท่านั้น แต่มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือ “การสร้างองค์การให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรม จริยธรรม (ethical institution)” อีกด้วย (Boal and Schultz, 2007)

ในการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารงาน โดยรูปแบบ 7s ของ McKinsey ได้นำมาเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร การนำแนวคิดทางด้าน 7s McKinsey มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S framework) เป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ นิยมนำกรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กร ช่วยให้การบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมองในแง่

ของคนและระบบ โดยในแง่ของคน เช่น รูปแบบการบริหาร บุคลากร และทักษะการทำงาน ส่วนในแง่ของระบบก็จะมองในด้านกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร และระบบต่าง ๆ ในการบริหาร และมุมมองด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ทำให้สามารถมองเห็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องหาทางแก้ไขในองค์กรต่อไป โดยกรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจใน ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของปัจจัยที่มีผลต่อกันและต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และช่วยให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิพย์พร วาสีทธิ, 2561)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การตามแนวคิด 7s McKinsey และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกันหรือไม่อย่างไร โดยผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อันจะส่งผลต่อเนื่องถึงการพัฒนา และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. ปัจจัยทางการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารองค์การ และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อัมพวัน คันทรส, 2557, หน้า 14) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบ

แบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตามทฤษฎีของ Kalshoven et al., (2011, pp. 53–54) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.1.1 ด้านความยุติธรรม

2.1.1.2 ด้านการแบ่งปันอำนาจ

2.1.1.3 ด้านความชัดเจนในบทบาท

2.1.1.4 ด้านการดูแลผู้อื่น

2.1.1.5 ด้านความซื่อสัตย์

2.1.1.6 ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม

2.1.1.7 ด้านความใส่ใจในระยะยาว

2.1.2 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตามแนวความคิด 7's McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.2.1 ด้านยุทธศาสตร์

2.1.2.2 ด้านโครงสร้างหน่วยงาน

2.1.2.3 ด้านระบบงาน

2.1.2.4 ด้านทักษะ

2.1.2.5 ด้านบุคคล

2.1.2.6 ด้านรูปแบบการบริหาร

2.1.2.7 ด้านค่านิยมร่วม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน

2.2.2 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 ด้านนวัตกรรม

2.2.5 ด้านคุณภาพการบริการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมนิคม เทศบาลตำบลพรหมนคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2566 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Kalshoven et al. (2011, pp. 53–54) 2) แนวคิด 7S ของ McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) และ 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่พร้อมจะรับฟัง มีการทำโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของประชาชนในพื้นที่ มีการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม สามารถ

เชื่อถือไว้วางใจได้ มีการกล่าวถึงจริยธรรมหรือค่านิยมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดตัวอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะถูกต้องในเชิงจริยธรรม ไม่ตัดสินความสำเร็จจากเพียงแค่ผลงาน แต่ยังดูวิธีการด้วยว่าผลงานนั้นสำเร็จได้อย่างไร เมื่อจะทำการตัดสินใจเรื่องใด มักจะถามประชาชนในหมู่บ้านว่าจะไรคือสิ่งที่ถูกต้องที่จะต้องกระทำ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และเท่าเทียมกัน วางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและการตัดสินใจในการดำเนินการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งรับผิดชอบในการกระทำของตน

1.2 ด้านการแบ่งปันอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในหมู่บ้าน มีส่วนร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการบริหารงาน และมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้พวกเขาสามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้

1.3 ด้านความชัดเจนในบทบาท หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความคาดหวัง และผลการปฏิบัติงานที่ต้องการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังอะไรจากผู้บริหารฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ด้านการดูแลผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ให้ความเคารพลูกน้อง และให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำให้มั่นใจว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติในสิ่งที่พูดและ

รักษาคำมั่นสัญญา และกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.6 ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนครตั้งกฎระเบียบและการปฏิบัติในเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ ด้วยการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้ รวมทั้งปฏิบัติตามอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ และปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

1.7 ด้านความใส่ใจในระยะยาว หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนครมีการใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม และกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนนำเอามาใช้ใหม่ด้วยการคำนึงถึงผลจากการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของกลุ่มทำงาน ใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ รวมไปถึงการแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคม

2. ปัจจัยทางการบริหารองค์การ หมายถึง ทรัพยากรในองค์การที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายตามนโยบาย แผนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ มาบริหารจัดการตามหลักการที่องค์การได้วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดทรัพยากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กรให้มีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสม โดยหน่วยงานต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้ กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน

2.2 ด้านโครงสร้างหน่วยงาน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ

หน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา และมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ด้านระบบงาน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมของระบบงานนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2.4 ด้านทักษะ หมายถึง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผน ปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 ด้านบุคคล หมายถึง การจัดบุคคลเข้าทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ มีระบบการจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

2.6 ด้านรูปแบบการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 ด้านค่านิยมร่วม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรมีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน

3. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ ชี้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความ สะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ใน คุณภาพของการให้บริการและบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนผู้ให้บริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

3.2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบ การบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร ในหน่วยงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การใช้ทรัพยากร ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของ หน่วยงานในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

3.4 ด้านนวัตกรรม หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มี อยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมา ประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.5 ด้านคุณภาพการบริการ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ทำการส่งมอบให้ประชาชนผู้ให้บริการ ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่ง เหล่านั้น

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี

5. ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

6. บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์การ 7S
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและบริบทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างชัดเจนมุ่งมั่นให้เกิด ผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการมีค่านิยมหลัก (core values) มีเสียงเรียกร้องภายใน พัฒนาวิสัยทัศน์ และประพฤติปฏิบัติตามทัศนคติและความเชื่อของตน ในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่เพื่อการรับฟังและให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่ามิใช่ผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (ethical Leadership) คือ ผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประชุม โพธิกุล (2550) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับ ความยุติธรรมความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เชวงศักดิ์ พฤษเทศ (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการของอิทธิพลผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อการ บรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และ วิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

Brown et. al (2005) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นผู้ที่ พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติที่ดีงามของผู้ตาม ผ่านการ สื่อสารแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ

Freeman and Stewart (2006, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การกระทำอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างบริสุทธิ์ใจของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี โดยมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง (The right values) หรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือ (Strong character) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น (The example for others) การมีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งล่อใจ (Withstand any temptations)

Brown and Trevino (2006, p. 597) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เป็นห่วงเป็นใยคนอื่น และมีหลักการ เป็นบุคคลที่ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักแสดงการสื่อสารที่แฝงด้วย จริยธรรมต่อผู้ตาม จัดตั้งมาตรฐานทางจริยธรรม และจัดให้มีการให้รางวัลหรือลงโทษ เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานที่ถูกระบุขึ้นจะได้รับการปฏิบัติตาม รวมทั้งยังเป็นบุคคลที่ สามารถทำได้ตามที่พูด และเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม

Brown (2007, p. 141) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าคนที่มีคุณธรรม นั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะ

ถูกต้องเหมาะสมและมองว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษและมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

Berghofer (2008) ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเต็มไปด้วยความไว้วางใจ (Trust) การทำหน้าที่จะเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ (Honesty) การบังคับบัญชาจะทำด้วยความเคารพ (commands respect) จะมีวิธีปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (Fairness) เสมอรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบ เกียรติยศชื่อเสียง (Honor) และความจงรักภักดี (Loyalty) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เข้มแข็งน่าเชื่อถือ (Strong) ใจกว้างใจดีมีเมตตา (Generous) เต็มไปด้วยความรักความเอ็นดู (Full hearted) เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ (Trustworthy) เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (Resolute)

Berghofer and Schwartz (2008, p. 2) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ (Respect) ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือกซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเคารพ (Respect) ความซื่อตรง (Integrity) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equity) ความเที่ยงธรรม (Justice) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

Watts (2008, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กรเพราะว่ามันเป็นรากฐานสำหรับการเข้าใจถึงวิธีการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขาว่าสิ่งไหนจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์สมรรถนะขององค์กร

Wayne State Collodge (2008, p. 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์กรความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่

สำคัญมาก สำหรับผู้นำที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทางจริยธรรม และการตรวจสอบว่าองค์กรมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์กร

Heiskanen (2009) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าหมายถึงผู้นำ ที่ปฏิบัติแต่ “สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่า ผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดินเพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้นผู้นำ ที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติ ของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Josephson Institute of Ethics (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึงแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Khaire (2009) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่าเขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่งานกับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เปี่ยมคุณธรรมให้เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

Neubert et al. (2009, p. 159) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพึงใจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้มีพฤติกรรม พฤติกรรมการนำและพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tumlín (2009, p. 96) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกันถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

Grace (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การทราบถึงค่านิยมของตนเอง และมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่พร้อมจะรับฟัง มีการทำโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของประชาชนในพื้นที่ มีการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้ มีการกล่าวถึงจริยธรรมหรือค่านิยมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดตัวอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะถูกต้องในเชิงจริยธรรม ไม่ตัดสินใจความสำเร็จจากเพียงแค่ผลงาน แต่ยังดูวิธีการด้วยว่าผลงานนั้นสำเร็จได้อย่างไร เมื่อจะทำการตัดสินใจเรื่องใด มักจะถามประชาชนในหมู่บ้านว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องที่จะต้องกระทำ

องค์ประกอบ และพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ และมีนักวิชาการหลายท่านมองว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอาแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเอาไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Hester (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ประกอบด้วย องค์ประกอบสำหรับการปฏิบัติของผู้นำเชิงจริยธรรม องค์ประกอบตัวบ่งชี้การปฏิบัติของ

ผู้นำเชิงจริยธรรมและเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเป็นการแสดงออกในด้านพฤติกรรมปฏิบัติ และคุณลักษณะของผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึง

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) ความไว้วางใจ
- 3) ความเคารพ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความเอื้ออาทร
- 6) ความยุติธรรม
- 7) ยึดหลักการจริงใจ
- 8) หลักความร่วมมือ
- 9) เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และ
- 10) ความเป็นพลเมืองดี

Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้
- 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตน
- 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น
- 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรม ค่านิยมและสร้างนิยมในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 5) สร้างกลไกในการ หยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ
- 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่น ๆ
- 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ อย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด
- 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร
- 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Dawn (2007) กล่าวว่า เขาอุทิศตัวในการสร้างภาวะผู้นำที่ฉลาดให้กับผู้หญิงทั่วโลก ออกแบบสำหรับผู้หญิงในการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ เขาให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเขียนเป็นบทความเรื่องลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่

- 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (develop a vision)
- 2) มีวิธีการนำ หรือพัฒนา (lead the way)
- 3) ให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือ (esteem insight)
- 4) รักในการเรียนรู้ (love learning)
- 5) การควบคุมจิตใจ (guard your heart)
- 6) การมอบหมายงานหรือให้อำนาจ (invest wisely)
- 7) ความเชื่อถือและศรัทธา (believe)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Wayne State Collodge (2008) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกันระหว่าง การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision-making) กับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ethical behavior) โดยผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องคำนึงถึง

- 1) เป้าหมายขององค์การหรือวัตถุประสงค์
- 2) การให้ความเคารพตนเอง
- 3) มีความอดทนอดกลั้นและ
- 4) เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Berghofer (2008) สรุปสิ่งที่เป็นความท้าทายที่สำคัญโดยกล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 จะมีสัญญาณใหม่สำหรับการปกครอง การควบคุมบังคับบัญชาเช่น จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น (interdependence) วัฒนธรรมและเศรษฐกิจจะถูกผสานเข้ากันและกล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้มีความไว้วางใจ
- 2) การสื่อสารเชิงจริยธรรม
- 3) มีการสร้างสัมพันธ์เชื่อมต่อกัน
- 4) เห็นความสำคัญของคนอื่น
- 5) มีความอดทนอดกลั้น

6) การให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

Hoogh & Hartog (2008 อ้างถึงใน สุทธาสินี แม่นญาติ, 2554) ได้ทำการวิจัย และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

- 1) มิติด้านศีลธรรมและความเป็นธรรม
- 2) มิติด้านการอธิบายความให้กระจ่าง
- 3) มิติด้านการมอบอำนาจ
- 4) เข้าใจการบริหารที่มุ่งงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และ
- 5) มองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี

Grace (2009 อ้างถึงในสุทธาสินี แม่นญาติ, 2554) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักหรือเรียกว่า 4-V Model ได้แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่าง internal (beliefs and values ค่านิยมและความเชื่อ) กับ external (behaviors and actions พฤติกรรมและการแสดงออก) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุข ดังนี้

- 1) ค่านิยม (Value)
- 2) วิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) การแสดงความคิดเห็น (Voice) และ
- 4) คุณงามความดี (Virtue)

Mowbray (2009 อ้างถึงในสุทธาสินี แม่นญาติ, 2554) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4-S model ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการมุ่งใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่

- 1) สถานะ (Status)
- 2) ผู้ร่วมงาน (Staff)
- 3) การบริการ (Service) และ
- 4) สังคม (Society)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) แห่งสถาบันจริยธรรมโจเซฟสัน (the Josephson institute of ethics) กล่าวว่าเสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (the six pillars of character) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความไว้วางใจ(trust)

- 2) ความเคารพ (respect)
- 3) ความรับผิดชอบ(responsibility)
- 4) ความยุติธรรม(fairness)
- 5) ความเอื้ออาทร (caring) และ
- 6) ความเป็นพลเมืองดี (citizenship)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย

- 1) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
- 2) ความซื่อสัตย์ คือการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น
- 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม
- 4) ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที คือ การแสดงออก การตอบแทนบุญคุณ
- 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย
- 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกาลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา
- 7) ความสามัคคี คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด
- 9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง
- 10) ความอดุสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และ
- 11) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จุดแข็งและข้อจำกัดของแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมของผู้นำ

Northouse (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, หน้า 146-147) ได้นำเสนอจุดแข็งของแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีการศึกษาองค์ความรู้ทางการวิจัยที่ทันสมัยเกี่ยวกับประเด็นเรื่องจริยธรรม และมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรม (moral leadership) สูงมากขึ้นในสังคมปัจจุบันของเรา
2. องค์ความรู้ด้านการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ประเด็นเรื่องจริยธรรมควรจะถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งในขอบเขตของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยมีมิติทางศีลธรรมที่แยกตัวออกจากการมีอิทธิพลแบบอื่น ๆ เช่น การบังคับ หรือการควบคุมแบบอำนาจเด็ดขาด ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับค่านิยม รวมถึงการแสดงความเคารพต่อผู้ตาม การแสดงความยุติธรรมต่อผู้อื่น และการสร้างชุมชน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องมีการแสดงค่านิยมออกมา เมื่อผู้นำมีอิทธิพลย่อมส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำจะต้องตระหนักและพิจารณาถึงค่านิยมและจริยธรรมที่ตนแสดงออกมาด้วย
3. องค์ความรู้ด้านการวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการที่สำคัญบางประการ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) โดยแก่นแท้แล้วแนวคิดที่ถูกนำมาอภิปรายในงานวิจัยเหล่านี้เกิดขึ้นมากกว่า 2,000 ปีแล้ว และก็ยังได้รับการกล่าวถึงหรือได้รับการทบทวนอยู่ เพราะมันยังคงมีความสำคัญสำหรับผู้นำมาจนถึงวันนี้

สำหรับข้อจำกัดของแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมของผู้นำ Northouse ได้นำเสนอข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของเรื่องจริยธรรมและภาวะผู้นำ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, หน้า 147-148)

1. เนื่องจากยังอยู่ในช่วงต้นของการพัฒนา จึงขาดองค์ความรู้จากงานวิจัยมาสนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับพื้นฐานทางทฤษฎีจริยธรรมภาวะผู้นำมีอยู่น้อยมาก แม้จะมีงานศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ออกมามากมายเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจ แต่อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การขาดแคลนผลงานวิจัยในสาขานี้ ทำให้การคาดการณ์ในสาขานี้เป็นไปได้ยาก จนกว่าจะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงจำนวนมากที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ยังคงไม่แน่นอน
2. ประเด็นเรื่องจริยธรรมภาวะผู้นำในปัจจุบัน โดยหลัก ๆ แล้วมีพื้นฐานมาจากงานเขียนของคนเพียงไม่กี่คน ที่เขียนบทความและตำราเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งอาจได้รับ

อิทธิพลจากความคิดเห็นส่วนตัวและมุมมองในการมองโลก แม้งานเขียนของ Greenleaf และ Burns จะได้รับการพิสูจน์ว่าดี เนื่องจากมีการนำมาใช้เป็นเวลานานแล้ว แต่อาจจะไม่ได้รับการทดสอบโดยวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมากเท่าที่ควร งานเขียนเหล่านี้ยังเป็นการบรรยายและเป็นเรื่องเล่า ดังนั้น จริยธรรมภาวะผู้นำเหล่านี้ยังขาดการสนับสนุนจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ ที่ทำให้เกิดการยอมรับเหมือนทฤษฎีทางพฤติกรรมมนุษย์อื่น ๆ ซึ่งประเด็นนี้ Yukl (2000) ก็เห็นด้วยเช่นกันว่าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนมากยังอยู่ในระหว่างการพัฒนาและยังไม่ได้มีการทดสอบอย่างเพียงพอ ยังขาดการวิจัยที่เข้มแข็งรองรับ จากข้อจำกัดของจริยธรรมของผู้นำที่กล่าวมานั้น เขาจึงควรให้ความสำคัญและมีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมผู้นำให้มากยิ่งขึ้น

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

R.Edward Freeman, Lisa Stewart, (2006, pp. 1-7) ได้กล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย

- 1) มีวาทศิลป์ในการสร้างค่านิยมขององค์กร
- 2) มุ่งความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนบุคคล
- 3) ค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุด
- 4) สร้างบทสนทนาทางจริยธรรมและค่านิยมที่คงทน
- 5) สร้างกลไกในการคัดค้าน
- 6) ใจกว้างยอมรับค่านิยมอื่น ๆ
- 7) สร้างคำถามยาก ๆ และเกิดจินตนาการ
- 8) รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ
- 9) วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม
- 10) ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม

Kalshoven et al. (2011, pp. 53-54) ได้พัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในงาน (Ethical Leadership at work Questionnaire) ด้วยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของ Brown et al.(2005)และ De Hough and Hartog (2008) ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้สามารถสรุปคุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำด้านจริยธรรมออกมาได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การไม่แสดงความชอบพอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมโดยมากจะถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความน่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ และต้องรู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน

2. การแบ่งอำนาจ (Power Sharing) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ตามมีส่วนร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ รวมทั้งจะต้องรับฟังการแสดงความคิดเห็นและความกังวลใจต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาสามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้

3. ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarification) หมายถึง การให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความคาดหวังและผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าผู้นำ กำลังคาดหวังอะไรจากพวกเขา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

4. การดูแลผู้อื่น (People Orientation) หมายถึง การแสดงความเป็นห่วงเป็นใยเคารพและสนับสนุนผู้ตาม การมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่นอย่างแท้จริง ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการแสดงความเป็นห่วงอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเคารพผู้ตามและให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตามได้รับการตอบสนองของความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

5. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่นสัญญาความซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่งที่มีการพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของตน

6. การแนะนำด้านจริยธรรม (Ethical Guidance) หมายถึง การสนับสนุนและให้รางวัลแก่การสร้างจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องตั้งกฎระเบียบ และการปฏิบัติในเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตามด้วยการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัลแก่ผู้ตาม ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้

7. ความใส่ใจในระยะยาว (Concern for Sustainability) หมายถึง การใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม และกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนนำเอามาใช้ใหม่ ด้านนี้จะหมายถึงการ

ให้ความใส่ใจ และแสดงถึงความใส่ใจต่อความยั่งยืน (Sustainability) ของสภาพแวดล้อม ด้วยการคำนึงถึงผลจากการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของกลุ่มทำงาน รวมไปถึงการแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคม

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่พร้อมจะรับฟัง มีการทำโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของประชาชนในพื้นที่ มีการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้ มีการกล่าวถึงจริยธรรมหรือค่านิยมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดตัวอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะถูกต้องในเชิงจริยธรรม ไม่ตัดสินใจความสำเร็จจากเพียงแค่ผลงาน แต่ยังดูวิธีการด้วยว่าผลงานนั้นสำเร็จได้อย่างไร เมื่อจะทำการตัดสินใจเรื่องใด มักจะถามประชาชนในหมู่บ้านว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องที่จะต้องกระทำ โดยในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Kalshoven et al. (2011, pp. 53–54) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการแบ่งปันอำนาจ 3) ด้านความชัดเจนในบทบาท 4) ด้านการดูแลผู้อื่น 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และ 7) ด้านความใส่ใจในระยะยาว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์การ 7S McKinsey

การบริหารองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ นอกจากจะต้องมีเป้าหมายที่เด่นชัด เพื่อให้ทิศทางขององค์กรชัดเจนและส่งผลทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นและรวดเร็วขึ้นแล้ว สิ่งที่จะขาดไม่ได้หรือถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์การ ก็คือกรอบแนวคิดหรือกลยุทธ์การบริหาร ซึ่งมีอยู่มากมายในการเลือกใช้ 7s McKinsey หนึ่งในกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประวัติความเป็นมา

การบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S framework) ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบรูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ว่ามีลักษณะ และมีสภาพอย่างไร

จึงเป็นที่มาของคำว่า McKinsey's 7-S แบบจำลอง 7-S นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร

แนวคิดของ 7's McKinsey สามารถไปใช้เป็นองค์ประกอบของทีมงานหรือโครงการได้เป็น อย่างดี ปัญหาของการใช้ทฤษฎีนี้ คือ การนำไปใช้โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่คุณจะต้องตัดสินใจที่จะกำหนดขอบเขตของพื้นที่ที่คุณจะต้องศึกษา 7 องค์ประกอบที่สำคัญ แนวคิด 7's McKinsey เกี่ยวข้องกับ 7 ปัจจัยของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยแบ่งออกเป็นทั้ง “ยากและหนัก” กับ “อ่อนนุ่ม” ภายในองค์กร

องค์ประกอบ “ยากและหนัก”

- กลยุทธ์ (Strategy)
- โครงสร้าง (Structure)
- ระบบ (System)

องค์ประกอบ “อ่อนนุ่ม”

- ค่านิยมร่วม (Shared Value) หรือ เป้าหมายบันดาล (Superordinate Goal)
- ทักษะ/ประสบการณ์การทำงาน (Skill)
- รูปแบบการบริหาร (Style of Management)
- บุคลากร (Staff)

องค์ประกอบ “ยากและหนัก” จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดหรือระบุวิธีการจัดการโดยตรงและมี อิทธิพลต่อพวกเขา ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ จะต้องใช้แผนภูมิองค์กรและสายการบังคับบัญชา และ กระบวนการที่เป็นทางการและใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุน

แนวคิด 7's McKinsey สามารถนำมาใช้ในหลากหลายของสถานการณ์ที่มุมมองของการจัดตำแหน่งให้เป็นประโยชน์ เช่น

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
2. ตรวจสอบปัจจัยของแนวโน้มที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต

อนาคต

3. จัดหน่วยงานและกระบวนการที่จำเป็นจะต้องควมรวมหรือยุบรวมกัน
4. กำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะใช้กลยุทธ์นำเสนอ

ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยหลายๆ ปัจจัยตามความเห็น ของนักวิชาการที่หลากหลาย ผู้ศึกษา เห็นว่า องค์ประกอบของ McKinsey 7

ปัจจัยเป็นแนวทาง ที่ผู้ศึกษาส่วนใหญ่นิยม มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมตามสภาพขององค์กร และสามารถนำมาวิเคราะห์การพัฒนารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ

การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7S Framework) ถูกคิดค้นโดย Tom Peter, Julien Phillips ผู้ซึ่งเป็นทนายของบริษัทแมคคินซี (McKinsey, 1980) ซึ่งเป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่

1. กลยุทธ์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ทักษะความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

โดยที่ตัวแปร 2 ตัวแรกคือ กลยุทธ์กับโครงสร้าง เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจนจึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษสำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจนได้แก่คนหรือพนักงานสโตร์การบริหารระบบและวิธีการคุณค่าร่วมและฝีมือหรือทักษะต่อมาบริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้นและเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S Framework of McKinsey)

องค์ประกอบของ 7s McKinsey

ตัวแปรทั้ง 7 ตัวของ McKinsey (7S Framework of McKinsey) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีความเชื่อมโยงกันทั้งหมดดังนั้นความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากความเกี่ยวพันระหว่างกันของตัวแปรทั้งหมดโดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งหมด (Strategy, Structure, Staff, Style, Systems, Shared Values, Skills) ซึ่งมี

รายละเอียดดังนี้ (อำนาจ วัดจินดา, 2558)

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มากำหนดกลยุทธ์เพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้โดยมีการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบ

นอกจากนี้ยังรวมไปถึง แผนที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรทราบสถานะปัจจุบันของธุรกิจ เพื่อช่วยกำหนดแผนที่จะช่วยให้บรรลุถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่เดินหลงทาง

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมีการจัดระบบการบริหารงานการจัดตำแหน่งงานและแผนงานให้สอดคล้องกับองค์กรนั้น ๆ

โครงสร้างขององค์กร คือ รูปแบบหรือแนวทางที่องค์กรจัดสร้างขึ้น เพื่อบอกหน้าที่และลำดับชั้นของแต่ละส่วน โครงสร้างขององค์กรที่ดีจะต้องมีความคล่องตัวในการบริหารงานและไม่ทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้มีการทำงานประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างราบรื่น

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ต้องเป็นระบบที่สอดคล้องกัน (เข้ากัน)ระบบการทำงานควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับเรื่องอื่นๆ โดยมีการจัดระบบการบริหารงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้รวมไปถึงกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรจะต้องทำให้ลุล่วงในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน ก็มีความสำคัญ องค์กรจะต้องมีการแบ่งหน้าที่ของระบบงานที่ชัดเจน อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบการผลิต ระบบการขาย ระบบการกระจายสินค้า เป็นต้น

4. รูปแบบการบริหารงาน (Style) หมายถึง รูปแบบการบริหารโดยมีการกระจายอำนาจและการแบ่งอำนาจการบริหาร การทบทวนการบริหารงานและผลการดำเนินงานภายในองค์กรของผู้บริหารองค์กร อีกทั้งความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

5. บุคลากร (Staff) หมายถึง การบริหารจัดการบุคคล โดยการคัดเลือกบุคลากร การจัดคนให้เข้าทำงาน ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสื่อสาร

บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

6. ทักษะความสามารถ (Skill) หมายถึง ศักยภาพขององค์กรขององค์กรในการใช้ทักษะความสามารถความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต/ขาย/ให้บริการ

ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก องค์กรที่ดีจะต้องมีการจ้างงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ อีกทั้งองค์กรจะต้องเป็นตัวเร่งผลักดันและคอยสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นไป

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมในองค์การ วัฒนธรรมองค์กร การองค์กรที่องค์กรสื่อสารค่านิยมให้พนักงานให้มีความเชื่ออย่างไร

ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูงต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยม

และความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้หลักการ 7-S

7s McKinsey เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งคือกรอบแนวคิด พื้นฐานที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์กรนั่นเอง องค์กรประกอบ 7s ได้แก่ ฮัมฟิกา อภิชัย บุคคล, 2563)

S1= โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมี ประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสม และสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กร ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S2 = กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่กิจกรรมหรือ การดำเนินงานต่างๆภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำ ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถ กลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิดเนื่องจากการจัดโครงสร้างขององค์กร นั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้นๆ (Structure Follows Strategy)

S3 = ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) ระบบภายในองค์กร ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ เช่น ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบหรือ ขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่างๆขององค์กร

S4 = ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงด้วย เนื่องจากการกระทำหรือ พฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายใน องค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

S5 = บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากร/พนักงานทุกระดับ ภายในองค์กร รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่างๆที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงาน

ภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการพนักงานทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาพนักงาน

S6 = ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที้องค์กรสามารถทำได้ ดีกว่าองค์กรอื่นถือว่าเป็นความรู้ ความสามารถของพนักงานเช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการผู้มารับบริการ/ลูกค้า ความสามารถในด้านวิจัยและพัฒนา ความสามารถด้านการตลาด ความสามารถด้านการเงิน

S7= ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ได้แก่แนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการ

7s framework model กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นองค์กรที่มีอำนาจและอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆแก่ประชาชน อาทิ บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากรตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการนำวิธีการดำเนินการ ในการจัดการปัญหาและการให้บริการแบบทันสมัยโดยการนำ 7s framework model มาปรับใช้กับการดำเนินการ ดังนี้ (ฤทธิชัย บุญธรรม, 2562)

1. ยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดทรัพยากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กรให้มีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึง มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถูกกำหนด ไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้ กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน

2. โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ

หน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ และมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ระบบงาน (Systems) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมของระบบงานอาจนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4. ทักษะ (Skills) ด้านทักษะของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถ ประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถ ใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผน ปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. บุคคล (Staff) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ มีระบบการจัดอัตราากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

6. รูปแบบการบริหาร (Style) ด้านรูปแบบการบริหารงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมี ความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อาย ต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน ซึ่งเป็น เป้าหมายหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการมุ่งเน้นการบริการประชาชนเป็นหลัก

ตัวอย่าง 7s McKinsey

การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน และ 7s McKinsey ก็คือการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ซึ่งตัวอย่างการนำไปใช้และมีผลงานการวิจัยรองรับ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี” (ปัทมาธิ์ย์ พงษ์แพร่, 2559) ดังนี้

ธนาคารยูโอบี โอเวอร์ซีส์ แบงก์ (United Overseas Bank LTD : UOB) เป็นธนาคารสัญชาติสิงคโปร์ที่เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่หลังวิกฤติต้มยำกุ้ง พ.ศ. 2540 โดยมีกลุ่มธนาคารยูโอบีประเทศสิงคโปร์ เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่สุดร้อยละ 99.66 ปัจจัยการประเมินองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการชี้วัดศักยภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร มีดังนี้

ปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร (7S McKinsey)

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบ (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ทักษะ ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

ผลการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงจากการวิเคราะห์ 7S

McKinsey

1. เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ
2. เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้
3. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก
4. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันสามารถเข้าใจและปฏิบัติได้
5. เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้
6. เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี
7. เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม
8. เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า องค์กรที่มีศักยภาพ คือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 7s McKinsey คือกรอบแนวคิดการบริหารสู่ความสำเร็จที่เชื่อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม และยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กรในการนำมาใช้ในการแข่งขันเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยทางการบริหาร องค์กร หมายถึง ทรัพยากรในองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายตามนโยบาย แผนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ มาบริหารจัดการตามหลักการที่องค์กรได้วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตามแนวคิด 7S ของ McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) 3) ระบบงาน (Systems) 4) ทักษะ (Skills) 5) บุคคล (Staff) 6) รูปแบบการบริหาร (Style) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกิน ความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน หรือ การดำเนินงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการ และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

จำลอง ชุนพลแก้ว (2551, หน้า 148) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่าหรือความสูญเสีย ทรัพยากรต่าง ๆ คือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ วัตถุดิบ และเวลา

1. ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) จำนวนพนักงาน 2) ค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน และ 3) จำนวนชั่วโมงทำงาน
2. ปัจจัยด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินลงทุน 2) ชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรหรือพาหนะ
3. ปัจจัยด้านพลังงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) น้ำมัน 2) ไฟฟ้า และ 3) ก๊าซธรรมชาติ
4. ปัจจัยด้านเครื่องมือที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความพร้อมใช้ของเครื่องจักรหรือพาหนะ
5. ปัจจัยด้านวัตถุดิบสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ปริมาณ หรือจำนวนเครื่องจักรหรือพาหนะ 2) ระดับราคาเพื่อการลงทุน

สมใจ ลักษณะ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงาน ที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

พัฒนา คดีพิศาล (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า

การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จิราพร ชุมบางหม้ง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในที่มเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในที่มมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853–1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำ ในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เผลอเผลอจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์การผู้อื่นอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์หมายถึงการรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษามรดกเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้นคนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเฝ้าคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

Mager & Besch (1967 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้อง สำคัญอย่างไร หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง สามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

3. ความสามารถจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักประยุกต์เครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการถ่ายทอดหรือพูดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ และเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงานหรือการดำเนินงาน

Pun and White (2005, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนา

กระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่มเพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว
3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา
4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่คุณให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือการดำเนินงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษา และสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและ ปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับองค์ประกอบ สำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพ เศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการ ธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการ ความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อ ขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการ ผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาของ องค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัด บรรยาการการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร

การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร โดยในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยตามแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

จากการที่รัฐบาลได้มอบอำนาจส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการมากมายซึ่งผู้ศึกษาจะได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอันประกอบไปด้วยความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่ประชาชนในท้องถิ่นปกครองกันเองโดยมีการเลือกตั้งกลุ่มบุคคลในท้องถิ่นขึ้นมาบริหารจัดการองค์กร ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายซึ่งความหมายต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

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

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2549, หน้า 9) ได้ให้คำนิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งหนึ่งแห่งใดโดยเฉพาะและเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้บริหารโดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐ ในส่วนกลางในขณะที่ลิขิต ชีรเวดิน (2545, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเองซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

โกวิท พวงงาม (2552) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

สรุป การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจการปกครองของตนให้แก่ท้องถิ่น โดยการมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเลือกตัวแทนของตนขึ้นมาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นในเขตอำนาจตน เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเอง

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจการการปกครองตนเองในระดับหนึ่งซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวางอุทัย หิรัญโต (2553, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่าระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์

ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มี กฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษา ขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และ สำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออก กฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสาย การบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตาม ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นได้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวมโดยการ มีอิสระ ในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็น รัฐอธิปไตยไปรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการดูแลอยู่

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2547, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ในนิตยสารท้องถิ่นถึง หลักการสำคัญในการปกครองท้องถิ่นต้องประกอบไปด้วย

1. การจัดให้มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่น (Local People) ได้มีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเองด้วยการเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

2. ต้องมีองค์กรที่สำคัญ ซึ่งหมายถึง สภาท้องถิ่น (Local Council) เพื่อเป็นสถาบันในการที่จะแสดงถึงเจตจำนงของคนในท้องถิ่น

3. ต้องมีเขตพื้นที่ (Territory) ในการบริหารและความรับผิดชอบตามที่ มีหน้าที่กำหนดไว้ให้โดยกฎหมายและเขตพื้นที่จะต้องสอดคล้องกับงบประมาณหรือรายได้ เพื่อการบริหารการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ

4. ต้องให้องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการบริหารการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ มีสภาพเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) เพื่อผลสมบูรณ์ตามกฎหมายในการปกครองตนเอง

5. ต้องให้หน่วยการปกครองที่จัดตั้งขึ้นมีรายได้ (Revenue) และมีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ (Budget) เพื่อบริหารงานในท้องถิ่นที่ความรับผิดชอบของตนได้

6. ต้องไม่ให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ อยู่ภายในสายการบังคับบัญชา หรืออยู่ใต้อำนาจการปกครองบังคับบัญชาของหน่วยการปกครองทางราชการหรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นด้วยกันทั้งนี้เพื่อควมมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องอยู่ในความควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐจะปลอดจากการควบคุมของรัฐไม่ได้

7. ต้องมีอำนาจในการตรابطบัญญัติของท้องถิ่นเพื่อให้มีอำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (Law Enforcement) ของท้องถิ่นและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้แต่บทบัญญัติของท้องถิ่นจะขัดหรือละเมิดบทบัญญัติหรือกฎหมายของรัฐไม่ได้

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

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น คือการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจตน เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเองและการปกครองท้องถิ่นต้องมียุทธศาสตร์สำคัญคือต้องมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองโดยอยู่ภายใต้การกำกับ

ดูแลของรัฐบาลส่วนกลางและต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2549, หน้า 2) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองอันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นของตน
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองในความเห็นของผู้ศึกษาเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ฝึกสอนให้ประชาชนคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองทำให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการในท้องถิ่นของตนเองให้ตรงตามความต้องการ

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ 3 มิติ ได้แก่

1. ด้านการสะท้อนถึงระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง ๆ
2. ด้านระดับความเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

3. ด้านการกำหนดโครงสร้างภายในระบบการปกครองท้องถิ่นโดยผู้ที่กล่าวไว้ คือ โกวิท พวงงาม, 2549, หน้า 2 นอกจากนี้ยังได้นำเสนอแนวคิดในการจัดการกิจการหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏโดยทั่วไปว่ามีการวางหลักการและรูปแบบในการจัดระบบการกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 3 แนวคิด ดังนี้

3.1 การกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย (Ultra Vires) หมายถึง การกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใดและครอบคลุมในกิจกรรมอะไรบ้างนั้นจะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในภารกิจนั้น ๆ

3.2 การกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป (General Competence) ภายในรัฐที่ระบบการปกครองท้องถิ่นมีการจัดการกิจหน้าที่ไปตามหลักความสามารถทั่วไป หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวางตราบเท่าที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันทางปกครองอื่น ๆ นั่น คือ เป็นการถือหลักความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องต้องการอะไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้

3.3 การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function) หมายถึง หลักการจัดการกิจสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าภารกิจหน้าที่กลุ่มนี้เป็นภารกิจของรัฐซึ่งรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น ได้แก่ ภารกิจหน้าที่ที่ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานของรัฐ ภายใต้กรอบวิธีการที่รัฐได้กำหนดไว้รัฐจึงได้ “มอบหมาย” หรือ “มอบอำนาจ” (Delegate) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนในทางปฏิบัติจึงถือว่าภารกิจในกลุ่มนี้ถือเป็นหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำและการจัดทำนั้นจะต้องเป็นไปตามแนวทางและวิธีปฏิบัติที่รัฐกำหนดไว้แล้ว และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ดีกว่ารัฐ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่นและมีความคล่องตัวมากกว่า เช่น งานด้านการทะเบียนราษฎรการสำรวจสำมะโนประชากร เป็นต้น

ผู้ศึกษามีความเห็นว่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. การกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายที่กำหนดอำนาจให้

2. การกิจหน้าที่ตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนและ

3. การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินของไทยออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การบริหารราชการส่วนกลางใช้หลักการรวมอำนาจ คือ ให้อำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการชั้นสูงสุดอยู่ในส่วนกลางโดยแบ่งหน่วยงานออกเป็นกระทรวงทบวงกรม (รวมทั้งหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม)

2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาคใช้หลักการแบ่งอำนาจ คือ ราชการส่วนกลางเป็นเจ้าของอำนาจแล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเป็นการลดขั้นตอนต่าง ๆ ลงและการปฏิบัติงานของภูมิภาคนั้นจะต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อนโยบายส่วนกลางหรือของรัฐบาลหรือตัวบทกฎหมายของประเทศการบริหารราชการส่วนภูมิภาคมี 5 ระดับ คือ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

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

ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค

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

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

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

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน งานการผังเมือง งานจัดให้มีที่จอดรถ งาน การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานการควบคุม อาคาร

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

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมประกอบด้วย งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งาน รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย งานบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการจัดการศึกษา งานการส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

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

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัด

สกลนคร

1. ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ. 2387 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกฐานะ "บ้านพังพร้าว" ขึ้นเป็นเมืองพรรณา ขึ้นกับเมืองสกลนคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 ทางราชการได้เปลี่ยนระเบียบการปกครองใหม่ เมืองพรณานิคม จึงได้เปลี่ยนเป็น "อำเภอพรณานิคม" ขึ้นกับจังหวัดสกลนครมาจนถึงทุกวันนี้

วันที่ 24 มกราคม 2468 แยกพื้นที่ตำบลวาริชภูมิ ตำบลปลาไหล อำเภอพรณานิคม และตำบลคำบ่อ ตำบลหนองลาด อำเภอบ้านหัน (อำเภอสว่างแดนดินในปัจจุบัน) มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอวาริชภูมิ ขึ้นกับอำเภอพรณานิคม

วันที่ 27 สิงหาคม 2476 ตั้งตำบลสว่าง แยกออกจากตำบลพอกใหญ่ ตำบลวังยาง และตำบลพรรณา

วันที่ 1 พฤษภาคม 2482 โอนพื้นที่หมู่ 4,10,11 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลสว่าง และโอนพื้นที่หมู่ 9 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลไฮหย่อง

วันที่ 10 มิถุนายน 2490 ตั้งตำบลปลาไหล แยกออกจากตำบลวาริชภูมิ

วันที่ 10 มีนาคม 2496 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอวาริชภูมิ อำเภอพรณานิคม เป็น อำเภอวาริชภูมิ

วันที่ 3 สิงหาคม 2499 จัดตั้งสุขาภิบาลพรณานิคม ในท้องที่บางส่วนของตำบลพรรณา

วันที่ 19 มิถุนายน 2505 จัดตั้งสุขาภิบาลพังโคน ในท้องที่บางส่วนของตำบลม่วงไข่

วันที่ 19 มีนาคม 2511 แยกพื้นที่ตำบลม่วงไข่ ตำบลไฮหย่อง และตำบล
แร่ อำเภอพรหมนิคม มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอพังโคน ขึ้นกับอำเภอพรหมนิคม

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2514 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอพังโคน อำเภอพรหม
นิคม เป็น อำเภอพังโคน

วันที่ 9 ตุลาคม 2516 ตั้งตำบลหนองปลิง แยกออกจากตำบลนาใน

วันที่ 9 เมษายน 2517 โอนพื้นที่ตำบลหนองปลิง อำเภอพรหมนิคม ไป
ขึ้นกับ อำเภวาริชภูมิ

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2521 ตั้งตำบลบะฮี แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 27 ตุลาคม 2523 โอนพื้นที่หมู่ 7 บ้านกุดน้ำใส (ในขณะนั้น) ของ
ตำบลนาใน อำเภอพรหมนิคม ไปขึ้นกับตำบลนาม่อง อำเภอกุดบาก

วันที่ 21 ตุลาคม 2528 ตั้งตำบลเชิงชุม แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ยกฐานะจากสุขาภิบาลพรหมนิคม เป็น
เทศบาลตำบลพรหมนิคม

วันที่ 14 ตุลาคม 2547 เปลี่ยนแปลงชื่อหมู่ 12 บ้านสามแยก ตำบลพอก
น้อย เป็น หมู่ 12 บ้านสามแยกสูงเนิน

2. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอพรหมนิคมตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขต การปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

– ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนวนนิวาสและอำเภออากาศอำนวย
– ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอ
เมืองสกลนคร

– ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุดบาก อำเภอนิคมน้ำอูน และอำเภวาริชภูมิ

– ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพังโคน

อำเภอพรหมนิคมแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 123
หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลพรหมนา	13 หมู่บ้าน
2. ตำบลช้างมิ่ง	18 หมู่บ้าน
3. ตำบลวังยาง	10 หมู่บ้าน
4. ตำบลนาใน	11 หมู่บ้าน

5. ตำบลพอกน้อย	11 หมู่บ้าน
6. ตำบลสว่าง	12 หมู่บ้าน
7. ตำบลนาหัวบ่อ	15 หมู่บ้าน
8. ตำบลปะฮี	10 หมู่บ้าน
9. ตำบลไร่	15 หมู่บ้าน
10. ตำบลเชิงชุม	10 หมู่บ้าน

3. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอพรหมานิคมประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11

แห่ง ได้แก่

พรหม

ตำบล

1. เทศบาลตำบลพรหมานิคม ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบล
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพอกน้อยทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลนาใน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาในทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสว่างทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลพรหมานคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพรหม (นอกเขตเทศบาลตำบลพรหมานิคม)
6. เทศบาลตำบลวังยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยางทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาหัวบ่อทั้งตำบล
8. เทศบาลตำบลไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไร่ทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างมิ่งทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปะฮีทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชิงชุมทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

หัชเชษฐ นิยมสุข (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การ การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี ศึกษาประสิทธิภาพองค์การของ

เทศบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับประสิทธิภาพขององค์การ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล พื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 19 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 176 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบผลการวิจัยดังนี้ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอ่อนโยน อยู่ในระดับสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านความไม่โกรธ ด้านความไม่เบียดเบียน ด้านบริจาด ด้านความซื่อตรง ด้านความเพียร ด้านความยุติธรรม ด้านความอดทน ด้านศีล และด้านทาน ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับสูงที่สุด คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การมีความอดกลั้น การบริหารจัดการ ความพึงพอใจในงาน และการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ โดยปัจจัยภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน บริจาด ความซื่อตรง ความเพียร ความยุติธรรม และความอดทน

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

เสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในจังหวัดภาคกลางด้วยเทคนิค 7S (2) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศด้วยเทคนิค 7S ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีที่ได้รับรางวัล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยได้นำแนวคิดของการบริหารจัดการตามแนวคิด McKinsey (7S Framework) เป็นกรอบในการวิจัย ทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มจากผู้บริหารเทศบาล จำนวน 7 คน และการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่บุคลากรในเทศบาลของจังหวัดในเขตภาคกลางที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เทศบาลเขาพระงาม และเทศบาลตำบลสรรพยา จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในจังหวัดภาคกลางด้วยเทคนิค 7S โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ทราบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในจังหวัดภาคกลางด้วยเทคนิค 7S ตัวแปรทั้ง 7 ตัวของ McKinsey มีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด ดังนั้นความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากความเกี่ยวพันระหว่างกันของตัวแปรทั้งหมด โดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งหมด (ด้านกลยุทธ์, ด้านโครงสร้าง, ด้านบุคลากร, ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ, ด้านระบบการปฏิบัติงาน, ด้านค่านิยมร่วม, ด้านทักษะ)

ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี 7 แห่ง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา และ การวิเคราะห์

สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านด้านระดับปัจจัย ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง ในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าน้ำหนัก 0.61, 0.65, 0.76, 0.85 ตามลำดับ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี คือ ควรปรับปรุงด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ธิษิรินทร์ ปัญญาทุตคักดี (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักแนวคิด 7S จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักแนวคิด 7S ทั้ง 7 ปัจจัย อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.39$) ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการตามหลัก 7S ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ ทั้ง 4 ภารกิจและปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์แตกต่างกัน และส่งผลประสิทธิผลการดำเนินของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พิระยุทธ ศิลพรหม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ทิศทาง และแนวโน้มในการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานีในอนาคตควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ควรจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครอุดรธานี 2) เครือข่าย ควรมีเครือข่ายในการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อความก้าวหน้าในการบริหารจัดการ 3) หน่วยงานอิสระ รัฐควรตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลนครอุดรธานี เพื่อนำผลการตรวจสอบ ผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเทศบาลนครอุดรธานีให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น 4) ความ

ร่วมมือ เทศบาลนครอุดรธานีควรมีความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต 5) งบประมาณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งจากรายได้ที่จัดเก็บในท้องถิ่น เงินอุดหนุนและงบประมาณที่ถ่ายโอนตามภารกิจที่เกิดขึ้น 6) ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เชื่อสัจย์ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น 7) การกระจายอำนาจ ควรมีการกระจายอำนาจและการพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการยืดหยุ่นตามความต้องการของประชาชน 2. ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ปัจจัยในภาพรวมมีความสำคัญต่อการบริหารอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรในระดับมากทุกปัจจัย เรียงลำดับตามระดับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ ลำดับแรก พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่าระดับความสำคัญมากที่สุด 4.43 รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าระดับความสำคัญ 4.39 และปัจจัยด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีค่าระดับความสำคัญ 4.29 และ 3.ระดับการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ระดับการบริหารตามหลักการบริหารจัดการของ McKinsey 7-S Framework ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือ เทศบาลนครอุดรธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรูปแบบการบริหาร และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ

จักรี ขอเจริญ (2564) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทาง รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่

ใน ระดับมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน และประชาชนมีความพึงพอใจการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุดเมื่อเทียบกับผลผลิตและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีมากกว่า ปัจจัยนำเข้า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรยังขาดความรู้ด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ และเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งมีแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหา คือ เปิดการสรรหาบุคลากรเพิ่ม สร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรรักองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในปฏิบัติหน้าที่ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพิ่มด้วยวิธีการเช่า และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทาง รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยฟรีให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและการโอนย้าย 2) ควรมีกระบวนการจัดทำแผนตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างน้อยเดือนละครั้ง 3) ควรมีจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรของแต่ละงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง และ 4) ควรมีจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยเดือนละครั้ง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภท

บุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลในจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง จำนวนสมัยที่ดำรงตำแหน่ง และอาชีพก่อนดำรง ตำแหน่ง 4) วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.374$) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.261$) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถ ร่วมกันทำนายระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.10 ($R^{2Adj}=.611$) ส่วนวัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว ไม่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร

มุกดา ป้องคำศรี (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับ การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้าน ม่วง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี

ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.516$) วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.516$) 3) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สรุปผลได้ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงกับการปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร (2) วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงกับการปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร (3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์การ ต่อการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ณัฐชา ผุดผ่อง (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ตามความเห็นของประชาชน แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำบลที่อาศัยอยู่ ยกเว้นคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการดูแลผู้อื่น ($\beta=.418$) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม ($\beta=.377$) ด้านความใส่ใจในระยะยาว ($\beta=.270$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\beta=.225$) ด้านความยุติธรรม ($\beta=.192$) และด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\beta=.124$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 65.00 ($R^{2Adj}=.650$) ยกเว้นด้านความชัดเจนในบทบาท

วนิดา พิมเสน (2566) ได้ทำการศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า 1. โมเดลการบริหารแบบ 7S ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) 2. ตัวแปรโมเดลการบริหารแบบ 7S สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.10 ($R^{2Adj}=.881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรโมเดลการบริหารแบบ 7S พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านระบบงาน ($\beta=.690$) รองลงมาคือ ด้านยุทธศาสตร์ ($\beta=.363$) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\beta=.261$) ด้านบุคคล ($\beta=.116$) และด้านทักษะ ($\beta=.108$) ยกเว้นด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วม

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .684 .266 และ .124 ตามลำดับ 3) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการพัฒนา และลักษณะของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .382 .240 และ .157 ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยค่าจูงใจของ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองหาน จังหวัดนครพนม ได้อยู่ละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจูน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานสถานะของอาชีพ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 619 .322 .256 .077 และ .070 ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Annette (2003 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, หน้า 45) ว่านักศึกษาปริญญาโทแห่ง Royal roads University แคนาดา ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ในศูนย์สุขภาพ (Health care) งานวิจัยดังกล่าวสนใจศึกษาว่าจะสนับสนุน การปฏิบัติให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างไร วิธีการวิจัยดำเนินการโดยการ สัมภาษณ์ เป็นรายบุคคลและการจัดกลุ่มสนทนาแล้วรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในศูนย์สุขภาพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับศูนย์สุขภาพ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับทิศทางการปรับองค์กรให้เกิดจริยธรรม (Organizations ethical orientation) นอกจากนั้น การสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วย

Curland (2003) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง University of Maryland and college park ได้ศึกษาบทบาทของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำ กับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประธานชมรมนักศึกษา 74 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศ อเมริกา จำแนกชมรมออกเป็น 4 ชมรม ประกอบด้วย ชมรมกรีก ชมรมกีฬา ชมรม วัฒนธรรม และชมรมการเมือง พฤติกรรมภาวะผู้นำ วัดจากแบบวัด Multifactor leadership Questionnaire (MLQ) ส่วนแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมใช้แบบวัด Defining issues test ฉบับปรับปรุง (DIT2) ผลการวิจัยที่สำคัญ พบว่า การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบ 3 ประการจาก

ทั้งหมด 9 ประการของภาวะผู้นำอันประกอบด้วย การใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะ (Idealized influence attribute) การคลใจ (Inspiration motivation) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Manage by exception active) เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศแต่พบความแตกต่างระหว่างประเภทของชมรมในด้านพฤติกรรมการใช้อิทธิพล จากคุณลักษณะโดยประธานชมรมกรีกจะมีการใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะสูงกว่าประธานชมรมวัฒนธรรม ประธานชมรมการเมืองมีการใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะสูงกว่าชมรมกีฬา แต่สำหรับพฤติกรรมผู้นำ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ประธานชมรมชาวกรีก และชมรมวัฒนธรรมมีพฤติกรรมระดับสูงกว่าชมรมกีฬา เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ และประเภทของชมรม อย่างไรก็ตามผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง (Post-hoc analysis) ประธานชมรมการเมืองมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าประธานชมรมกรีกและชมรมกีฬา นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการคลใจ เพศ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ขณะเดียวกัน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถ อธิบายความแปรปรวนของการคลใจได้ หลังจากควบคุมตัวแปรเพศให้คงที่

Weber (2008) กรอบแนวคิดของแมคคินซี “7-S” ฉบับปรับปรุงนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยนักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจและผู้บริหารที่สนใจทั่วไปให้เข้าใจ การเติบโตและการพัฒนาความสัมพันธ์ต่าง ๆ สู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยนำกรอบแนวคิดของแมคคินซีมาใช้ในการบริหาร ดังนี้ กลยุทธ์โครงสร้าง ระบบงาน รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากร ทักษะความสามารถ และจิตสำนึกร่วม ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์กับตัวอย่างที่ทันสมัยในแต่ละระดับของการวิเคราะห์ บทความนี้ได้ขยายกรอบแนวคิดและกล่าวถึงการเชื่อมต่อกันต่าง ๆ ระหว่างสถานการณ์ภายนอก ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากองค์กร รูปแบบภายในของ 7-S และแบบมาตรฐานวัดต่าง ๆ ของความสำเร็จขององค์กรจากการศึกษานี้ได้กระตุ้นนักศึกษาให้มีการเตรียมความเป็นผู้นำภายในขอบเขตอำนาจของตน เช่น เพื่อให้เข้าใจและส่งเสริมกลยุทธ์ระดับองค์กรในหน่วยงาน หน้าที่ หรือภูมิศาสตร์นั้น ๆ เพื่อใช้ลักษณะการจัดวางตำแหน่งที่ไม่ถูกต้องขององค์กร เพื่อยืนยันถึงจิตสำนึกร่วม และส่งเสริมการทำงานโดยรวมบรรลุผลสำเร็จ

Perri et al (2009, pp. 70-83) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการสอนเพื่อพัฒนา

ความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธีการสอนแบบปกติกับนักศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยและโครงการฝึกอบรมแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างทำการวิเคราะห์ชุดฝึก ทางเลือกด้านจริยธรรม 8 ชุด แต่ละชุดมีสถานการณ์ต่างกันให้เลือกตัดสินใจ แล้ว แบ่งกลุ่มอภิปรายโดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบทางเลือกที่สัมพันธ์กับการวัดจาก เครื่องมือ มาตรฐานสำหรับการประเมินตนเอง จากการใช้แบบวัดนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่าง สามารถ เข้าใจต่อปัจจัยทางเลือกทั้งในแง่ส่วนตัวและแง่สถานการณ์ที่เป็นกรอบทางเลือก เชิง จริยธรรมได้ดีขึ้น การเรียนการสอนและวิธีการฝึกอบรมนี้สามารถแสดงให้เห็นว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของจริยธรรมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน แบบวัด ก็แสดงผลว่าบุคคลก็สามารถขาดจริยธรรมได้เช่นกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้คือ วิธีการสอนเชิงนวนิยายเพื่อพัฒนาความเข้าใจ องค์ประกอบที่เป็นกรอบอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และเป็นนวัตกรรมในแง่ การใช้บทความสั้น ๆ ในการอธิบายทางเลือกเชิงจริยธรรมในชีวิตจริง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ ด้วยเครื่องมือมาตรฐานการประเมินตนเองของแต่ละบุคคลในการปรับตัวทางจริยธรรม

Karianne Kalshoven (2010) งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่จะ ศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการเป็นผู้นำในลักษณะดังกล่าวมากกว่าการศึกษาที่ปัจจัยสาเหตุ ผู้วิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรม ของผู้นำเชิงจริยธรรมโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรม ของผู้นำเชิงจริยธรรมโดยการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1) ผู้นำจะประเมินตนเองโดย ใช้แบบวัดคุณลักษณะของผู้นำ ที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะ จำนวน 5 ด้าน 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมของผู้นำในเชิงจริยธรรม การศึกษาส่วนที่ 1 ใช้ แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมหลากหลายมิติ การศึกษาส่วนที่ 2 ใช้แบบวัดเช่นเดียวกับการศึกษาส่วนที่ 1 และเพิ่มประเด็นพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมอีก 3 ด้าน ได้แก่ ความ ยุติธรรม ความชัดเจนในบทบาท และการกระจายอำนาจนอกจากนี้การศึกษาส่วนที่ 2 มีการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม และเป็นไป ดังที่คาดการณ์ไว้ว่าจริยธรรมด้านการปฏิบัติตามทำนองคลองธรรมและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด ผลการศึกษาในส่วนที่ 1 โดยควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะในด้าน อื่น ๆ แล้วพบว่า การปฏิบัติตามทำนองคลองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กันกับ ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด ผลการศึกษาในส่วนที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตาม

ทำนองคลองธรรมเป็นคุณลักษณะที่สัมพันธ์กันกับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทของผู้นำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและความยุติธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยในขณะที่การเปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

ผลสรุปการวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะ 5 ประการกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเสนอแนะว่าการปฏิบัติตนตามทำนองคลองธรรม และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม องค์การควรเลือกผู้นำที่มีความยุติธรรม กระจายอำนาจ และมีบทบาทที่ชัดเจน การเลือกและพัฒนาผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีจริยธรรมในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญเท่า ๆ กับการที่ปล่อยให้ผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรมสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรตลอดจนทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เครื่องมือที่ใช้วัดลักษณะทั้ง 5 ด้าน มักถูกใช้ในการคัดเลือก เนื่องจากแบบวัดคุณธรรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่คนตอบจะบิดเบือนข้อเท็จจริงเนื่องจากองค์กรยอมกลัวว่าจะเสียชื่อเสียงหากผู้ตอบให้ข้อมูลในเชิงลบ แต่อย่างไรก็ตามยังมีความเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับแบบวัดทั้งสองแบบนี้ กล่าวโดยสรุป ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นประโยชน์อันสำคัญยิ่งของการปฏิบัติตนตามทำนองคลองธรรม การรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและความมั่นคงทางอารมณ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug (2010) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชน มีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า T-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด คือ มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้ง 4 มิติ

1. มีข้อค้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความเชื่อมโยงกับทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ หากผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาในระดับสูงย่อมส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

2. มิติเชิงจริยธรรม 4 ประการ ประกอบด้วยบรรยากาศ (climatic) มิติเชิงพฤติกรรม (behavioral) มิติเชิงคุณธรรมในการตัดสินใจ (ethics in decision making) มิติด้านการสื่อสาร (communicative)

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าระดับของประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้าน การแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำ การเพิ่มปริมาณผลงานและความสำเร็จต่าง ๆ การตัดสินใจแก้ปัญหา ล้วนเนื่องมาปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ ตลอดจนอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาลและได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. ครูใหญ่โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้คะแนนการประเมินสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าครูใหญ่เหล่านั้นมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูงในทุกมิติ โดยมิติด้านการสื่อสารเป็นมิติที่แสดงออกทางพฤติกรรมสูงที่สุด

2. ในขณะที่การรับรู้ของครูในด้านการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในสังกัดรัฐบาลและเอกชนถูกประเมิน พบว่าความนิยมในโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากเดิมอย่างเห็นได้ชัดทั้ง 4 มิติ (บรรยากาศ พฤติกรรม คุณธรรมอันเกี่ยวกับการตัดสินใจ และการสื่อสาร) จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนมีพฤติกรรมที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาล

จากผลดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้ กล่าวคือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การสัมมนาและการประชุม เพื่อเสริมสร้างการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในมิติที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก และ 2) ทำการวิจัยสาเหตุที่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลและ

เอกชนมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน

สรุป ในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Kalshoven et al., (2011, pp. 53-54) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตาม จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการแบ่งปันอำนาจ 3) ด้านความชัดเจนในบทบาท 4) ด้านการดูแลผู้อื่น 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และ 7) ด้านความใส่ใจในระยะยาว

ได้นำแนวคิด 7S ของ McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ 2) โครงสร้างหน่วยงาน 3) ระบบงาน 4) ทักษะ 5) บุคคล 6) รูปแบบการบริหาร และ 7) ค่านิยมร่วม

และได้นำแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 750 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 เมษายน พ.ศ. 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อัมพวัน คันทรส, 2557, หน้า 14) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	
	บุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลตำบลพรหมานิคม	101	34
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย	95	32
3. เทศบาลตำบลนาใน	70	24
4. เทศบาลตำบลบัวสว่าง	69	23
5. เทศบาลตำบลพรหมานคร	65	22
6. เทศบาลตำบลวังยาง	62	21
7. เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	69	23
8. เทศบาลตำบลไร่	73	25
9. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	51	17
10. องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี	52	17
11. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	43	15
รวม	742	253

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Kalshoven et al. (2011, pp. 53–54) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

3.2 แนวคิด 7S ของ McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

3.3 แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

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

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศรีดิ ขาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

5.5 ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

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

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

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย
 r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก
 R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบดังนี้

- 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.368-0.924
- 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.368-0.881
- 3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.456-0.924
- 4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.753-0.857

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

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

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .855
 - 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .918
 - 3) แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .884
 - 4) แบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .963
9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ส่งหนังสือขออนุญาตทางมหาวิทยาลัยเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. ส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด และรับ แบบสอบถามคืน
3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัย
กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993, p. 247 อ้างถึงใน สีน พันธ์
พิณี, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993, p. 247 อ้างถึงใน สีน พันธ์
พิณี, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

มากที่สุด	4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
	3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับมาก
	2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับปานกลาง
	1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การ กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

	$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ
ชุดที่ 2	
	$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนน
ชุดที่ 1	
	$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนน
ชุดที่ 2	

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

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

4.2 การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TEL	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
EL_1	แทน ด้านความยุติธรรม
EL_2	แทน ด้านการแบ่งปันอำนาจ
EL_3	แทน ด้านความชัดเจนในบทบาท

EL ₄	แทน	ด้านการดูแลผู้อื่น
EL ₅	แทน	ด้านความซื่อสัตย์
EL ₆	แทน	ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม
EL ₇	แทน	ด้านความใส่ใจในระยะยาว
T7S	แทน	ผลรวมของปัจจัยทางการบริหารองค์การของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
7S ₁	แทน	ด้านยุทธศาสตร์
7S ₂	แทน	ด้านโครงสร้างหน่วยงาน
7S ₃	แทน	ด้านระบบงาน
7S ₄	แทน	ด้านทักษะ
7S ₅	แทน	ด้านบุคคล
7S ₆	แทน	ด้านรูปแบบการบริหาร
7S ₇	แทน	ด้านค่านิยมร่วม
TPE	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
PE ₁	แทน	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน
PE ₂	แทน	ด้านความยืดหยุ่น
PE ₃	แทน	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
PE ₄	แทน	ด้านนวัตกรรม
PE ₅	แทน	ด้านคุณภาพการบริการ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=253)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	119	47.04
-หญิง	134	52.96
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	26	10.28
-อายุ 31-40 ปี	89	35.18
-อายุ 41-50 ปี	109	43.08
-อายุ 51-60 ปี	29	11.46

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	19.76
-ปริญญาตรี	157	62.06
-สูงกว่าปริญญาตรี	46	18.18
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
-1-5 ปี	28	11.07
-6-10 ปี	77	30.43
-11-20 ปี	117	46.25
-21 ปี ขึ้นไป	31	12.25
5. ตำแหน่ง		
-ข้าราชการ	114	45.06
-ลูกจ้างประจำ	62	24.51
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	55	21.74
-พนักงานจ้างทั่วไป	22	8.70
6. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด		
-เทศบาลตำบลพรหมานิคม	22	8.70
-เทศบาลตำบลพอกน้อย	32	12.65
-เทศบาลตำบลนาใน	21	8.30
-เทศบาลตำบลบัวสว่าง	22	8.70
-เทศบาลตำบลพรหมนคร	17	6.72
-เทศบาลตำบลวังยาง	21	8.30
-เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	27	10.67
-เทศบาลตำบลไร่	24	9.49
-องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	34	13.44
-องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี	18	7.11
-องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	15	5.93
รวม	253	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 52.96 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.06 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 114 คน ร้อยละ 45.06 และทำงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง มากที่สุด จำนวน 34 คน ร้อยละ 13.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=330)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรม	4.05	0.34	มาก
2	ด้านการแบ่งปันอำนาจ	4.12	0.42	มาก
3	ด้านความชัดเจนในบทบาท	4.05	0.53	มาก
4	ด้านการดูแลผู้อื่น	3.96	0.52	มาก
5	ด้านความซื่อสัตย์	4.01	0.62	มาก
6	ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม	3.86	0.47	มาก
7	ด้านความใส่ใจในระยะยาว	3.82	0.68	มาก
ภาพรวม		3.99	0.30	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.05$) ด้านความชัดเจนในบทบาท ($\bar{X}=4.05$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.01$) ด้านการดูแลผู้อื่น ($\bar{X}=3.96$) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความใส่ใจในระยะยาว ($\bar{X}=3.82$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์	3.94	0.79	มาก
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.07	0.71	มาก
3	ผู้บริหารของท่านวางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.14	0.58	มาก
4	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบในการกระทำของตน	4.15	0.78	มาก
5	ผู้บริหารของท่านตัดสินใจในการดำเนินการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.95	0.88	มาก
ภาพรวม		4.05	0.34	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของ

ท่านรับผิดชอบในการกระทำของตน ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านวางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}=4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.94$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแบ่งปันอำนาจ รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่	4.00	0.78	มาก
2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมแสดงความคิดเห็น	4.18	0.85	มาก
3	เมื่อต้องมีการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ ผู้บริหารของท่านจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.72	มาก
4	ผู้บริหารของท่านมักมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองได้	4.14	0.79	มาก
5	ผู้บริหารของท่านแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ让他สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้	4.11	0.66	มาก
ภาพรวม		4.12	0.42	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแบ่งปันอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือ

เมื่อต้องมีการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ ผู้บริหารของท่านจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X}=4.00$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านความชัดเจนในบทบาท รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	4.07	0.81	มาก
2	ผู้บริหารของท่านชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร	4.10	0.65	มาก
3	ผู้บริหารของท่านชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าจะต้องทำสิ่งใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร	4.00	0.77	มาก
ภาพรวม		4.05	0.53	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความชัดเจนในบทบาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ($\bar{X}=4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจ

อย่างชัดเจนได้ว่าจะต้องทำอะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร
($\bar{X}=4.00$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านการดูแลผู้อื่น รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.80	มาก
2	ผู้บริหารของท่านยินดีรับฟังทั้งให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.67	มาก
3	ผู้บริหารของท่านให้การดูแลโดยการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ	4.00	0.74	มาก
4	ผู้บริหารของท่านทำให้มั่นใจว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน	3.98	0.84	มาก
ภาพรวม		3.96	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการดูแลผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านยินดีรับฟังทั้งให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.89$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.07	0.81	มาก
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษา คำมั่นสัญญา	3.95	0.68	มาก
3	ผู้บริหารของท่านกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับ คำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการ กระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.01	0.80	มาก
ภาพรวม		4.01	0.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.88	มาก
2	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้	3.77	0.90	มาก
3	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่	3.91	0.72	มาก
4	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม	3.95	0.74	มาก
ภาพรวม		3.86	0.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้ ($\bar{X}=3.77$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านความใส่ใจในระยะยาว รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านใส่ใจการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่	3.93	0.95	มาก
2	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาและ ประชาชนในพื้นที่เกิดการหมุนเวียนสิ่งของ เครื่องใช้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่	3.86	0.79	มาก
3	ผู้บริหารของท่านใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่	3.73	0.93	มาก
4	ผู้บริหารของท่านแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการ ของสังคมที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ	3.76	0.97	มาก
ภาพรวม		3.82	0.68	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความใส่ใจในระยะยาว โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ผู้บริหารของท่านใส่ใจการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ ($\bar{X}=3.93$) รองลงมา
คือ ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดการหมุนเวียน
สิ่งของ เครื่องใช้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่ ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร
ของท่านใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X}=3.73$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 11-18

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=148)

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านยุทธศาสตร์	3.61	0.48	มาก
2	ด้านโครงสร้างหน่วยงาน	3.91	0.48	มาก
3	ด้านระบบงาน	3.92	0.52	มาก
4	ด้านทักษะ	3.89	0.54	มาก
5	ด้านบุคคล	3.83	0.58	มาก
6	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.92	0.64	มาก
7	ด้านค่านิยมรวม	3.98	0.49	มาก
รวม		3.87	0.35	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยมรวม
($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ด้านระบบงาน ($\bar{X}=3.92$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=3.92$)
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านทักษะ ($\bar{X}=3.89$) ด้านบุคคล ($\bar{X}=3.83$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=3.61$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านยุทธศาสตร์ รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร	3.60	0.85	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.75	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน	3.52	0.95	มาก
4	ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน	3.64	0.81	มาก
รวม		3.61	0.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน ($\bar{X}=3.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.52$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.96	0.76	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.82	0.74	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจน	3.73	0.88	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา	4.01	0.77	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.06	0.79	มาก
รวม		3.91	0.48	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.73$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านระบบงาน รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ	4.15	0.74	มาก
2	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	3.95	0.74	มาก
3	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	3.85	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	3.73	0.75	มาก
รวม		3.92	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.95$) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านทักษะ รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	3.85	0.75	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	3.96	0.84	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.05	0.81	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	3.94	0.79	มาก
5	หน่วยงานมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.77	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.72	0.81	มาก
รวม		3.89	0.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=3.72$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านบุคคล รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การจัดบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงานของท่านมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.85	0.75	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน	3.85	0.77	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.82	0.83	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	3.82	0.74	มาก
รวม		3.83	0.58	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงานของท่านมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.85$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=3.82$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านรูปแบบการบริหาร รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.93	0.71	มาก
2	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.94	0.73	มาก
3	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานของโดยยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์	3.92	0.73	มาก
4	ผู้บริหารของท่าน มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.89	0.72	มาก
รวม		3.92	0.64	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านรูปแบบการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ($\bar{X}=3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่าน มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=3.89$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ด้านค่านิยมร่วม รายข้อ

(n=148)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.02	0.74	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.92	0.73	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร	4.05	0.77	มาก
4	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน	3.93	0.77	มาก
รวม		3.98	0.49	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}=3.92$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง
19-24

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=330)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ศักยภาพทางการแข่งขัน	4.17	0.54	มาก
2	ความยืดหยุ่น	4.13	0.56	มาก
3	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.08	0.55	มาก
4	นวัตกรรม	4.14	0.43	มาก
5	คุณภาพการบริการ	4.06	0.52	มาก
ภาพรวม		4.12	0.45	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพ
ทางการแข่งขัน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.14$) ด้านความยืดหยุ่น
($\bar{X}=4.13$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=4.06$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	4.41	0.66	มาก
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	4.18	0.73	มาก
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	4.08	0.81	มาก
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	4.03	0.80	มาก
ภาพรวม		4.17	0.54	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X}=4.03$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ความยืดหยุ่น รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.66	มาก
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	4.04	0.77	มาก
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	4.03	0.78	มาก
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	4.11	0.73	มาก
ภาพรวม		4.13	0.56	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.03$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.23	0.75	มาก
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	4.00	0.76	มาก
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.76	มาก
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	4.03	0.74	มาก
ภาพรวม		4.08	0.55	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.00$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านนวัตกรรม รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับ ความต้องการ	4.33	0.69	มาก
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและ การปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.09	0.65	มาก
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและ วิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.06	0.78	มาก
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา	4.09	0.66	มาก
ภาพรวม		4.14	0.43	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านนวัตกรรม โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรง
กับความต้องการ ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและ
การปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่าน
สร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.06$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ

(n=330)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	4.37	0.68	มาก
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชน และผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของ การปฏิบัติงาน	3.91	0.74	มาก
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	3.92	0.74	มาก
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการไปแล้วเกิดความประทับใจ	4.06	0.71	มาก
ภาพรวม		4.06	0.52	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านคุณภาพการบริการ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการ
ได้ครบถ้วน ($\bar{X}=4.37$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ
ประชาชนได้รับการไปแล้วเกิดความประทับใจ ($\bar{X}=4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจาก
คุณภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำนวน 2 สมมติฐาน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร และ 2) ปัจจัยทางการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 25-28

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
รายละเอียดดังตาราง 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	EL ₁	EL ₂	EL ₃	EL ₄	EL ₅	EL ₆	EL ₇	TEL	PE ₁	PE ₂	PE ₃	PE ₄	PE ₅	TPE
$\bar{X}$	4.05	4.12	4.05	3.96	4.01	3.86	3.82	3.99	4.17	4.13	4.08	4.14	4.06	4.12
EL ₁	1	.308**	.200**	.306**	.269**	.147**	.160**	.468**	.303**	.371**	.392**	.363**	.420**	.431**
EL ₂		1	.524**	.641**	.563**	.362**	.335**	.795**	.617**	.541**	.582**	.507**	.508**	.646**
EL ₃			1	.627**	.736**	.204**	.374**	.707**	.717**	.676**	.695**	.650**	.619**	.785**
EL ₄				1	.667**	.230**	.329**	.753**	.653**	.772**	.723**	.487**	.612**	.767**
EL ₅					1	.283**	.326**	.750**	.770**	.745**	.688**	.587**	.766**	.760**
EL ₆						1	.331**	.549**	.289**	.231**	.214**	.219**	.282**	.389**
EL ₇							1	.277**	.374**	.112**	.316**	.364**	.155**	.323**
TEL								1	.753**	.716**	.703**	.607**	.668**	.709**
PE ₁									1	.786**	.695**	.663**	.692**	.701**
PE ₂										1	.739**	.590**	.672**	.794**
PE ₃											1	.516**	.620**	.745**
PE ₄												1	.643**	.780**
PE ₅													1	.747**
TPE														1

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.709$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEP) กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรม (EL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.431$)
2. ด้านการแบ่งปันอำนาจ (EL_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.646$)
3. ด้านความชัดเจนในบทบาท (EL_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.785$)
4. ด้านการดูแลผู้อื่น (EL_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.767$)
5. ด้านความซื่อสัตย์ (EL_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.760$)
6. ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม (EL_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.389$)
7. ด้านความใส่ใจในระยะยาว (EL_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.323$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	7S ₁	7S ₂	7S ₃	7S ₄	7S ₅	7S ₆	7S ₇	7SL	PE ₁	PE ₂	PE ₃	PE ₄	PE ₅	TPE
$\bar{X}$	3.61	3.91	3.92	3.89	3.83	3.92	3.98	3.87	4.17	4.13	4.08	4.14	4.06	4.12
7S ₁	1	.545**	.647**	.555**	.606**	.499**	.465**	.727**	.471**	.491**	.446**	.29.7**	.524**	.527**
7S ₂		1	.574**	.467**	.416**	.46.7**	.472**	.6.79**	.512**	.516**	.647**	.422**	.439**	.597**
7S ₃			1	.703**	.761**	.729**	.677**	.707**	.719**	.660**	.55.7**	.496**	.745**	.747**
7S ₄				1	.777**	.732**	.730**	.757**	.774**	.679**	.577**	.5.73**	.759**	.793**
7S ₅					1	.722**	.672**	.766**	.611**	.573**	.524**	.490**	.799**	.703**
7S ₆						1	.714**	.69.7**	.656**	.629**	.590**	.537**	.762**	.767**
7S ₇							1	.715**	.657**	.733**	.673**	.505**	.716**	.777**
T7S								1	.662**	.673**	.655**	.476**	.707**	.752**
7S ₁									1	.776**	.695**	.663**	.692**	.701**
7S ₂										1	.739**	.590**	.672**	.794**
7S ₃											1	.516**	.620**	.745**
7S ₄												1	.643**	.7.70**
7S ₅													1	.473**
T7S														1

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (T7S) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.752$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEP) กับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านยุทธศาสตร์ (7S₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.527$)
2. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน (7S₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.597$)
3. ด้านระบบงาน (7S₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.747$)
4. ด้านทักษะ (7S₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.793$)
5. ด้านบุคคล (7S₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.703$)
6. ด้านรูปแบบการบริหาร (7S₆) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.767$)
7. ด้านค่านิยมร่วม (7S₇) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.777$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TEL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.709$) ส่วนปัจจัย

ทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (T7S) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.752$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.014	.165		.083	.934		
ความยุติธรรม (EL ₁)	.228	.033	.172	6.907	.000**	.876	1.141
การแบ่งปันอำนาจ (EL ₂)	.077	.035	.073	2.213	.028*	.497	2.010
ความชัดเจนในบทบาท (EL ₃)	.214	.031	.252	6.963	.000**	.418	2.393
การดูแลผู้อื่น (EL ₄)	.181	.031	.210	5.825	.000**	.420	2.384
ความซื่อสัตย์ (EL ₅)	.316	.028	.441	11.417	.000**	.367	2.726
การแนะนำงานจริยธรรม (EL ₆)	.014	.024	.014	.566	.572	.836	1.196
ความใส่ใจในระยะยาว (EL ₇)	.011	.016	.016	.662	.508	.929	1.076

R=931, R²= .866, R²Adj= .862, F=226.358, Sig.=.000**

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ (EL_5) ($\beta=.441$) ด้านความชัดเจนในบทบาท (EL_3) ($\beta=.252$) ด้านการดูแลผู้อื่น (EL_4) ($\beta=.210$) และด้านความยุติธรรม (EL_1) ($\beta=.172$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ (EL_2) ($\beta=.073$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.20 ($R^{2Adj}=.862$) โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .014 + .228^{**}(EL_1) + .077^{*}(EL_2) + .214^{**}(EL_3) + .181^{**}(EL_4) + .316^{**}(EL_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .172^{**}(EL_1) + .073^{*}(EL_2) + .252^{**}(EL_3) + .210^{**}(EL_4) + .441^{**}(EL_5)$$

ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม (EL_6) และด้านความใส่ใจในระยะยาว (EL_7) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.731	.133		5.497	.000		
ยุทธศาสตร์ (7S ₁)	.006	.040	.006	.150	.881	.490	2.039
โครงสร้างหน่วยงาน (7S ₂)	.180	.037	.195	4.899	.000**	.573	1.745
ระบบงาน (7S ₃)	.036	.052	.043	.696	.487	.244	4.100
ทักษะ (7S ₄)	.277	.049	.337	5.624	.000**	.254	3.935
บุคคล (7S ₅)	.068	.050	.088	1.356	.176	.217	4.607
รูปแบบการบริหาร (7S ₆)	.194	.041	.279	4.758	.000**	.264	3.786
ค่านิยมรวม (7S ₇)	.247	.044	.273	5.600	.000**	.385	2.600

R=881, R²=.777, R^{2Adj}=.770, F=121.761, Sig.=.000**

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ (7S₄) ($\beta=.337$) ด้านรูปแบบการบริหาร (7S₆) ($\beta=.279$) ด้านค่านิยมรวม (7S₇) ($\beta=.273$) และด้านโครงสร้างหน่วยงาน (7S₂) ($\beta=.195$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 77.00 (R^{2Adj}=.770) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .731 + .180^{**}(7S_2) + .277^{**}(7S_4) + .194^{**}(7S_6) + .247^{**}(7S_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .195^{**}(7S_2) + .337^{**}(7S_4) + .279^{**}(7S_6) + .273^{**}(7S_7)$$

ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ (7S₁) ด้านระบบงาน (7S₃) และด้านบุคคล

(7S₅) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการแบ่งปันอำนาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านการดูแลผู้อื่นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร <u>ด้านความซื่อสัตย์</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.6 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร <u>ด้านการแนะนำ</u> <u>ด้านจริยธรรม</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
1.7 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร <u>ด้านความใส่ใจ</u> <u>ในระยะยาว</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2. ปัจจัยทางการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.1 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านยุทธศาสตร์</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.2 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านโครงสร้างหน่วยงาน</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านระบบงาน</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.4 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านทักษะ</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.5 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านบุคคล</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.6 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านรูปแบบการ</u> <u>บริหาร</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.7 ปัจจัยทางการบริหารองค์การ <u>ด้านค่านิยมร่วม</u> มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความชัดเจนในบทบาท ด้านการดูแลผู้อื่น ด้านความยุติธรรม และด้านการแบ่งปันอำนาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำ
ด้านจริยธรรม และด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม
และด้านโครงสร้างหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับ
สมมติฐาน ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
พรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
พรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 52.96 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.06 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 114 คน ร้อยละ 45.06 และทำงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง มากที่สุด จำนวน 34 คน ร้อยละ 13.44
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=4.05$) ด้านความชัดเจนในบทบาท ($\bar{X}=4.05$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.01$) ด้านการดูแลผู้อื่น ($\bar{X}=3.96$) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความใส่ใจในระยะยาว ($\bar{X}=3.82$)
3. ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ด้านระบบงาน

($\bar{X}=3.92$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=3.92$) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านทักษะ ($\bar{X}=3.89$) ด้านบุคคล ($\bar{X}=3.83$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=3.61$)

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.14$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.13$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=4.06$)

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความซื่อสัตย์ ($\beta=.441$) ด้านความชัดเจนในบทบาท ($\beta=.252$) ด้านการดูแลผู้อื่น ($\beta=.210$) และด้านความยุติธรรม ($\beta=.172$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\beta=.073$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 86.20 ($R^{2Adj}=.862$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

6. ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ ($\beta=.337$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\beta=.279$) ด้านค่านิยมร่วม ($\beta=.273$) และด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\beta=.195$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 77.00 ($R^{2Adj}=.770$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแบ่งปันอำนาจ รองลงมาคือ ความยุติธรรม ความชัดเจนในบทบาท ความซื่อสัตย์ ด้านการดูแลผู้อื่น การแนะนำด้านจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความใส่ใจในระยะยาว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการบริหารราชการแผ่นดินและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เกิดจากการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาสังคมควบคู่กันไป อีกทั้งในปัจจุบันได้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรค 3 บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้” รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 มีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ และหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารได้จัดทำประมวลจริยธรรมให้มีความสอดคล้องและมีมาตรฐานเดียวกันสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดหน้าที่ของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม 3 ระดับ เพื่อให้กระบวนการรักษาจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น การที่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพรหมานิคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พื้นฐานวัฒนธรรมทาง

ศาสนา, แรงกดดันจากสังคมและการเมืองท้องถิ่น, กลไกการตรวจสอบทางกฎหมาย, และการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร รวมถึงความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ผู้บริหารมี ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และรับผิดชอบต่อส่วนรวม คนในภาคอีสานโดยเฉพาะใน จังหวัดสกลนครมีพื้นฐานทางศาสนา พุทธศาสนา ที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้ผู้บริหารยึดถือ ศีลธรรม จริยธรรม ในการดำรงตำแหน่ง ความผูกพันในชุมชนแบบ พี่น้องเครือญาติ ทำให้ ผู้นำต้องรักษาชื่อเสียง ความไว้วางใจ และศรัทธาจากประชาชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) ได้รับเลือกตั้งโดยประชาชนในพื้นที่โดยตรง ทำให้ต้องมีความ โปร่งใส และ แสดงออกถึง ความมีจริยธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับ ในพื้นที่ขนาดเล็กหรือชุมชนแน่น แพน ผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมจะถูกตรวจสอบและตัดสินโดยสังคมอย่างรวดเร็ว มี ระเบียบ ข้อบังคับ จากหน่วยงานระดับชาติ เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และ คณะกรรมการ ป.ป.ช. คอยตรวจสอบ ส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่าง ถูกต้องตามจริยธรรม โครงการพัฒนาท้องถิ่นในระยะหลังมักกำหนดหลักจริยธรรมในการ ทำงานเป็นเกณฑ์สำคัญ องค์การชุมชน กลุ่มอาชีพ หรือสภาองค์กรชุมชน มีบทบาทในการ ติดตามการทำงานของผู้บริหาร ส่งผลให้ผู้บริหาร ต้องมีจิตสำนึกในความโปร่งใส ความ รับผิดชอบ และจริยธรรม ผู้ที่ได้รับเลือกมักเป็นบุคคลที่ มีภาพลักษณ์ดี มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับนับถือในชุมชน อยู่แล้ว ผู้บริหารหลายรายมี ประสบการณ์ทำงานในท้องถิ่นมานาน ทำให้เข้าใจปัญหาของชาวบ้าน และเน้นย้ำเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม เกี่ยวกับ จริยธรรมภาครัฐ อย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ กระแสสังคมที่ให้ ความสำคัญกับ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมเพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา บ้องคำศรี (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรม

องค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชา พุดผ่อง (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทชเชษฐ์ นิยมสุข (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วม รองลงมาคือ ด้านระบบงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านทักษะ ด้านบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านยุทธศาสตร์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้มีการนำ 7s framework model มาปรับใช้กับการดำเนินการ เพื่อจัดการปัญหาในองค์การและการให้บริการแบบทันสมัย ซึ่งรูปแบบ 7s ของ McKinsey มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์การนั่นเอง ในการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารงานโดยรูปแบบ 7s ของ McKinsey ได้นำมาเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งคือกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์การนั่นเองจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์การในหลาย ๆ ด้าน เช่น 1) การกำหนดยุทธศาสตร์หรือการวางแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน 2) การกำหนดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสม 3) การนำระบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) การกำหนดรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้้องค์การดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ 6) การพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น และ 7) การสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานทุกคนยึดถือ จึงส่งผลให้ปัจจัย

ทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนิศา พิมเสน (2566) ได้ทำการศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการบริหารแบบ 7S ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการของ McKinsey 7-S Framework ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระยุทธ ศิลพรหม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักการบริหารจัดการของ McKinsey 7-S Framework ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือเทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรูปแบบการบริหาร และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัทธิบ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักแนวคิด 7S จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักแนวคิด 7S ทั้ง 7 ปัจจัย อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.39$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในจังหวัดภาคกลางด้วยเทคนิค 7S โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะกระทำได้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม แต่ละแห่ง ได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ หน่วยงานดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอเป็นแนวทางการบริหารงาน นอกจากนี้ปัจจุบันบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถโดยการศึกษาคือในระดับปริญญาโท และเข้ารับการอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ต่องาน อันทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน ปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจให้ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้งานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงให้อยากปฏิบัติงานได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล

นอกจากนั้น เหตุผลที่ทำให้ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก มีปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้เฉพาะทาง กฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยี การส่งเสริม

การศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ เข้าใจการบริหารคน และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น มีการกำหนด เป้าหมาย แผนงาน และตัวชี้วัดที่ชัดเจน บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ทำงานตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน มีสวัสดิการ ผลตอบแทน และการยกย่องเชิดชูเกียรติที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อประชาชน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่จริง ๆ มี วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามัคคี การช่วยเหลือกัน และความโปร่งใสในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ หรือทรัพยากรจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง จังหวัด หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ความร่วมมือจากภาคประชาชน และภาคเอกชนในพื้นที่ ทำให้งานราบรื่น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา พิมเสน (2566) ได้ทำการศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขจรเจริญ (2564) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความซื่อสัตย์ ($\beta=.441$) ด้านความชัดเจนในบทบาท ($\beta=.252$) ด้านการดูแลผู้อื่น ($\beta=.210$) และด้านความยุติธรรม ($\beta=.172$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\beta=.073$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.20 ($R^{2Adj}=.862$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำจะส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรที่ผู้นำนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ สังคมในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำขององค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ความสำเร็จ หากองค์กรใดมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยเสริมแรงให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดกว้างไกล เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากผู้นำท่านใดสามารถทำได้เช่นนี้แล้ว ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตามไปในทิศทางที่กำหนด อันจะ

นำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นอย่างมากเนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม และชาติบ้านเมือง สามารถสร้างกลไกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนต่อไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชา ผุดผ่อง (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการดูแลผู้อื่น ($\beta = .418$) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม ($\beta = .377$) ด้านความใส่ใจในระยะยาว ($\beta = .270$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\beta = .225$) ด้านความยุติธรรม ($\beta = .192$) และด้านการแบ่งปันอำนาจ ($\beta = .124$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 65.00 ($R^2_{Adj} = .650$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษะชัย นิยมสุข (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ต่างก็ปฏิบัติตามอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ และปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม อยู่เสมอ จนกลายเป็นเรื่องปกติ แม้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความสำคัญในเชิงคุณค่าทางจิตใจและภาพลักษณ์องค์กร แต่ในทางปฏิบัติ ‘ประสิทธิภาพการทำงาน’ ของบุคลากรขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ เครื่องมือสนับสนุน และระบบแรงจูงใจมากกว่า จึงทำให้มองเห็นผลกระทบไม่ชัดเจน” ลักษณะงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นที่กฎระเบียบและขั้นตอน มากกว่าความคิดเชิงจริยธรรม นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ ถูกกำหนดโดยกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอนราชการ อย่างเคร่งครัด บุคลากรจึง ทำงานตามหน้าที่และระเบียบมากกว่าคุณค่าทางจริยธรรม ส่งผลให้การแนะนำด้านจริยธรรมไม่กระทบโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ต่อให้ผู้นำจะชี้แจงเรื่องจริยธรรม แต่ ผลลัพธ์ของงานจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจกฎระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน และทักษะวิชาชีพ เป็นหลัก บุคลากรบางส่วนอาจมองว่า จริยธรรมเป็นเรื่องภาพรวม / นามธรรม / ค่านิยม แต่ประสิทธิภาพการทำงานจริง ๆ ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และเครื่องมือสนับสนุน การแนะนำด้านจริยธรรมจึง ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่จับต้องได้ บุคลากรอาจ ค้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานแบบระบบราชการที่เน้นขั้นตอนและเอกสาร แม้ผู้บริหารจะพยายามแนะนำจริยธรรม แต่ พฤติกรรมการทำงานจริงของบุคลากรอาจไม่ได้เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ดูเหมือน “ไม่มีอิทธิพล” ต่อประสิทธิภาพงานในทางปฏิบัติ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม และด้านความใส่ใจในระยะยาว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ($\beta=.337$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\beta=.279$) ด้านค่านิยมร่วม ($\beta=.273$) และด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\beta=.195$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 77.00 ($R^{2Adj}=.770$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารงานโดยรูปแบบ 7s ของ McKinsey ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์กร รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ การนำแนวคิดทางด้าน 7s McKinsey มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรเป็นที่แพร่หลายและนิยมกันเป็นอย่างยิ่งในองค์กร ปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการบริการที่มีประสิทธิภาพ การนำ 7S Framework Model มาปรับใช้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สามารถช่วยพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคลากร การบริการประชาชน และการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เน้นการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม กำหนดยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข การจัดการขยะ การท่องเที่ยว 2) การจัดโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจ เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายช่าง ฝ่ายการคลัง ฯลฯ ลดความซับซ้อน ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการและชุมชน 3) ระบบการดำเนินงานขององค์กร จัดทำระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (e-Government) ในการบริหารจัดการ ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluation) 4) ปลุกฝังค่านิยมร่วมของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่านิยมเรื่อง ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ 5) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร จัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การบริการ การใช้เทคโนโลยี เสริมสร้าง ภาวะผู้นำ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้แก่ข้าราชการและพนักงาน 6) การบริหารจัดการบุคลากร คัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมตามความสามารถ คุณส่วสัดติการและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้าง

แรงจูงใจ 7) ส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เน้นการทำงานแบบ มีส่วนร่วม พังเสียงประชาชน บริหารงานแบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิดา พิมเสน (2566) ได้ทำการศึกษาโมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรโมเดลการบริหารแบบ 7S สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.10 ($R^{2Adj}=.881$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรโมเดลการบริหารแบบ 7S พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านระบบงาน ($\beta=.690$) รองลงมาคือ ด้านยุทธศาสตร์ ($\beta=.363$) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\beta=.261$) ด้านบุคคล ($\beta=.116$) และด้านทักษะ ($\beta=.108$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรธรราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรตามหลักการบริหารจัดการของ McKinsey 7-S Framework ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระยุทธ ศิลพรหม (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักการบริหารจัดการของ McKinsey 7-S Framework ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือเทศบาลนครอุดรธานี คือ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในจังหวัดภาคกลางด้วยเทคนิค 7S ตัวแปรทั้ง 7 ตัวของ McKinsey มีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด ดังนั้นความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทั้งหมด โดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งหมด อันได้แก่ ด้านกลยุทธ์, ด้านโครงสร้าง, ด้านบุคลากร, ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ, ด้านระบบการปฏิบัติงาน, ด้านค่านิยมร่วม และด้านทักษะ

ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึง มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จนเป็นเรื่องปกติในหน่วยงาน จนอาจกล่าวได้ว่ากลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานต่างตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน จึงส่งผลให้ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบงาน และด้านบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความใส่ใจในระยะยาว และด้านการแนะนำด้านจริยธรรม โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน แสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคมที่ประชาชนจะได้รับ มีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัลที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้ มีการตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารองค์การ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวความคิด 7's McKinsey ในด้านยุทธศาสตร์ และ ด้านบุคคล โดยควรให้หน่วยงานเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร มีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการบริการ และด้านการ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการฝึกอบรม ปลูกฝัง เพื่อพัฒนาและให้ความรู้ บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มา ติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควร จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนที่เพียงพอ มีขนาดคุณภาพและ คุณลักษณะอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องดำเนินการวางแผนจัดการ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและ ทันเวลา

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความชัดเจนในบทบาท ด้าน การดูแลผู้อื่น ด้านความยุติธรรม และด้านการแบ่งปันอำนาจ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเน้นการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต้องชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร ให้การดูแลโดยการสนับสนุนเรื่อง ต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ รับผิดชอบในการกระทำของตน และเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ในพื้นที่

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม และด้านโครงสร้างหน่วยงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริม และปลูกฝังให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมทั้งต้องปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์การ ในส่วนของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และต้องปรับโครงสร้างขององค์การให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สุขภาพองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของ จังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอของจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลลิสติก การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (255). *คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: อาสาวิชาการดินแดน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จักรี ขจรเจริญ. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด*. การค้นคว้าอิสระ รม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมารุกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. สกลนคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: พิชฌเนศการพิมพ์.
- เซวรงค์ดี พุกขเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐชา ผุดผอง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทัชเชษฐ นิยมสุข. (2560). *ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิษรินทร์ ปัญญาทุตศักดิ์. (2563). *ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัตหีบ*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- เนาวรัตน์ รอดเพียร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปัทมาธิ์ พองแพ้ว. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

- ประชุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2547). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.
- พระยยุทธ ศิลางพรหม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี*. รายงานการวิจัย. อุดรธานี: สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิษณุพนธ์.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภีร์พัฒน์ ธรรมมาพิสมัย. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี. มหาสารคาม: วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม.
- มุกดา ป้องคำศรี. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงโลกธุรกิจ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38: 644–654.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคค.
- ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). *รูปแบบการบริหารงานแบบ 7s framework กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- วนิดา พิมเสน. (2566). *โมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เศรษฐ์ คุณหาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ บุญเลี้ยง. (2555). *ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 29(2). 97-112.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *การประเมินผลโครงการ*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุคฉิ่ง.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์. (2562). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง*. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัมพวัน คันธรส. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒนาคณะแพทยศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัมพิกา อภิชัยบุคคล. (2563). *การวิเคราะห์องค์การโดยใช้หลักการ 7-S*. กรุงเทพฯ: สำนักผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ปริญญา รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2553). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ วัดจินดา. (2558). *ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7S*. วันที่ค้นข้อมูล 6 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก
http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=647
- Annette. (2003). *Toward ethical leadership in health care*. Master Abstracts. International. Brown,
- Atila Yildirim and Ibrahim Bastug. (2010). *Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors*. Procedia Social and Behavioral Sciences : www.sciencedirect.com.
- Berghofer, D. (2008). *Ethical Leadership*. Retrieve October 15, 2019, From <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, M. E., and Trevino, L. K. (2006). *Ethical leadership: A Review and Future Directions*. The Leadership Quarterly. [n.p.].

- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls*. Organizational Dynamics. [n.p.].
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice – Hall.
- Certo, C.S. (2002). *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Curland, M.F. (2003). *The role of moral reasoning in transformational leadership: the relationship between college student leader's self- perceived leadership behaviors and level of moral reasoning* [Abstract]. Doctoral Dissertation, University of Maryland, College Park. Retrieved October 19, 2019, from Dissertation Abstracts International. Abstract No. AAT 3094514.
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of Ethical Leadership: The Secret to Becoming a Trusted and Respected Leader*. Retrieved October 17, 2009, from <http://www.dawnfrail.com/index.html>.
- Freeman, R.E. and Stewart, L. (2006). *Developing Ethical Leadership*. Retrieved October 15, 2009, from http://www.darden.virginia.edu/corporateethics/pdf/ethical_leadership.pdf
- Grace, B. (2004). *Ethical leadership*. Retrieved from <http://www.ethicalleadership.org/philosophies/ethical-leadership>
- Harrington, H. (1996). *James and James S. Harrington. High performance benchmarking 20 steps to success*. New York: McGraw–Hill.
- Heiskanen, E. (2009). *What makes a leader good?*. Retrieved October 15, 2019, From <http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-makes-a-leader-good>.
- Hester, J. P. (2003). *Ethical Leadership for school administrators and teachers*. North Carolina: Mc Farland.
- Josephson, M. (2009). *Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project*. Retrieved October 15, 2019, from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>

- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., and De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51–69.
- Karianne Kalshoven. (2010). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics* : www.springer.com.
- Khaire, D. (2009). *Ethical Leadership*. Retrieved October 15, 2019, from http://www.slideshare.net/deepak_khaire/ethical-leadership-2665074
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- Mager, R.F. and Beach, K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: FearonPublishing.
- Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from www.derekmowbray.co.uk
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., andChonko, L. B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*. Retrieved October 17, 2019, from<http://www.springerlink.com/content/5918211152738k13/>
- Northouse Peter G. (2010). *Leadership Theory and Practice*. 5th ed. California: SAGA Publication,inc.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., & Oehlers, P. F. (2009). Education and training in ethical decision making: comparing context and orientation. *Education & Training*. 51(1), 70–83.

- Prince II, H. T., & Tumlin, G. R. (2009). An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal*, 2(1), 91–128. Retrieved from <http://www.tesc.edu/ilj>
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). "A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks," *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Watts, T. (2008). *Business leaders' values and beliefs regarding decision making ethics*. Los Angeles, CA: LULU.
- Wayne State Collodge. (2008). *Wylie s Pointers and Tips*. Retrieved October 17, 2019, From https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf
- Weber, J. (2008). *A Leader's Guide to Understanding Complex Organization: An Expanded 7-S Perspective*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=910746>.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son,

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๕ ๙๙๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๔ ๙๙๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๕ ๙๔๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย ยุคมกิมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๔ ๙๔๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาหว้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๔ ๙๔๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๕ ๙๙๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบัวส่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๕ ๙๙๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗

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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพอกน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๕ ๙๔๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๔ ๙๙๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๙ ๙๙๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๐๗



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๕๔ ๙๔๘๔

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศรีต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
5. ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 15

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

☐ เทศบาลตำบลพรหมนิคม

☐ เทศบาลตำบลพอกน้อย

☐ เทศบาลตำบลนาใน

☐ เทศบาลตำบลบัวสว่าง

☐ เทศบาลตำบลพรหมนานคร

☐ เทศบาลตำบลวังยาง

☐ เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ

☐ เทศบาลตำบลไร่

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด
 โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่ง
 กำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์					
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
3	ผู้บริหารของท่านวางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม					
4	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบในการกระทำของตน					
5	ผู้บริหารของท่านตัดสินใจในการดำเนินการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการแบ่งปันอำนาจ						
1	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่					
2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น					
3	เมื่อต้องมีการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ ผู้บริหารของท่านจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารของท่านมักมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองได้					
5	ผู้บริหารของท่านแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้					
ด้านความชัดเจนในบทบาท						
1	ผู้บริหารของท่านให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ					
2	ผู้บริหารของท่านชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร					
3	ผู้บริหารของท่านชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่า จะต้องทำสิ่งใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการดูแลผู้อื่น						
1	ผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารของท่านยินดีรับฟังทั้งให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหารของท่านให้การดูแลโดยการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารของท่านทำให้มั่นใจว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน					
ด้านความซื่อสัตย์						
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา					
3	ผู้บริหารของท่านกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม						
1	ผู้บริหารของท่านตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม (ต่อ)						
3	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่					
4	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม					
ด้านความใส่ใจในระยะยาว						
1	ผู้บริหารของท่านใส่ใจการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่					
2	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดการหมุนเวียนสิ่งของเครื่องใช้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่					
3	ผู้บริหารของท่านใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่					
4	ผู้บริหารของท่านแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคมที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ					

**ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในหน่วยงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยทางการบริหาร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านยุทธศาสตร์						
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน					
4	ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน					
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา					

ปัจจัยทางการบริหาร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างหน่วยงาน (ต่อ)						
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ด้านระบบงาน						
1	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวน การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ					
3	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานโดยการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน					
ด้านทักษะ						
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์ใช้ เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ					

ปัจจัยทางการบริหาร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะ (ต่อ)						
5	หน่วยงานมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
6	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ด้านบุคคล						
1	การจัดบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงานของท่านมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตราากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร					
ด้านรูปแบบการบริหาร						
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
2	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานของโดยยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์					
4	ผู้บริหารของท่าน มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ปัจจัยทางการบริหาร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมรวม						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมรวมขององค์กร					
4	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน						
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน					
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน					
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้					
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน					
ด้านความยืดหยุ่น						
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล					
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว					
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม					
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					
ด้านนวัตกรรม						
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ					
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการบริการ						
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน					
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชน และผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของ การปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง					
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ ประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
5	ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความยุติธรรม									
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านวางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบในการกระทำของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารของท่านตัดสินใจในการดำเนินการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการแบ่งปันอำนาจ									
1	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	เมื่อต้องมีการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ ผู้บริหารของท่านจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านมักมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารของท่านแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านความชัดเจนในบทบาท									
1	ผู้บริหารของท่านให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าจะต้องทำอะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการดูแลผู้อื่น									
1	ผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านยินดีรับฟังทั้งให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านให้การดูแลโดยการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านทำให้มั่นใจว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองของความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
ด้านความซื่อสัตย์									
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม									
1	ผู้บริหารของท่านตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม (ต่อ)									
3	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
ด้านความใส่ใจในระยะยาว									
1	ผู้บริหารของท่านใส่ใจการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดการหมุนเวียนสิ่งของ เครื่องใช้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่านแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคมที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านยุทธศาสตร์									
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีการการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน									
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน (ต่อ)									
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านระบบงาน									
1	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะ									
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
5	หน่วยงานมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
6	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
ด้านบุคคล									
1	การจัดบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงานของท่านมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านรูปแบบการบริหาร									
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานของโดยยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารของท่าน มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านค่านิยมรวม									
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมรวมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ข้อ	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน									
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านความยืดหยุ่น									
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด									
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านนวัตกรรม									
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการ และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านคุณภาพการบริการ									
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
พรณานิคม จังหวัดสกลนคร**

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง โปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร	.923	ใช้ได้
	1.1 ด้านความยุติธรรม	.793	ใช้ได้
	1.2 ด้านการแบ่งปันอำนาจ	.738	ใช้ได้
	1.3 ด้านความชัดเจนในบทบาท	.785	ใช้ได้
	1.4 ด้านการดูแลผู้อื่น	.766	ใช้ได้
	1.5 ด้านความซื่อสัตย์	.805	ใช้ได้
	1.6 ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม	.826	ใช้ได้
	1.7 ด้านความใส่ใจในระยะยาว	.859	ใช้ได้
2.	ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร	.942	ใช้ได้
	2.1 ด้านยุทธศาสตร์	.799	ใช้ได้
	2.2 ด้านโครงสร้างหน่วยงาน	.740	ใช้ได้
	2.3 ด้านระบบงาน	.862	ใช้ได้
	2.4 ด้านทักษะ	.856	ใช้ได้
	2.5 ด้านบุคคล	.761	ใช้ได้
	2.6 ด้านรูปแบบการบริหาร	.809	ใช้ได้
	2.7 ด้านค่านิยมรวม	.873	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3	ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร	.844	ใช้ได้
	3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	.877	ใช้ได้
	3.2 ด้านความยืดหยุ่น	.848	ใช้ได้
	3.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.799	ใช้ได้
	3.4 ด้านนวัตกรรม	.930	ใช้ได้
	3.5 ด้านคุณภาพการบริการ	.853	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.856	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ค่าอำนาจ จำแนก
ด้านความยุติธรรม		
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์	.656
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	.546
3	ผู้บริหารของท่านวางหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	.655
4	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบในการกระทำของตน	.542
5	ผู้บริหารของท่านตัดสินใจในการดำเนินการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	.532
ด้านการแบ่งปันอำนาจ		
1	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่	.489
2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมแสดงความคิดเห็น	.402
3	เมื่อต้องมีการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ ผู้บริหารของท่านจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.489
4	ผู้บริหารของท่านมักมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองได้	.506
5	ผู้บริหารของท่านแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถควบคุมและพึ่งพาตนเองได้	.508

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความชัดเจนในบทบาท		
1	ผู้บริหารของท่านให้ความกระจ่างในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	.474
2	ผู้บริหารของท่านชี้แจงอย่างชัดเจนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่คาดหวังสิ่งใดจากการบริหาร	.563
3	ผู้บริหารของท่านชี้แจงผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าจะต้องทำอะไรใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร	.458
ด้านการดูแลผู้อื่น		
1	ผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงอยู่อย่างสม่ำเสมอ	.489
2	ผู้บริหารของท่านยินดีรับฟังทั้งให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา	.398
3	ผู้บริหารของท่านให้การดูแลโดยการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ	.512
4	ผู้บริหารของท่านทำให้มั่นใจว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน	.536
ด้านความซื่อสัตย์		
1	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.524
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติในสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา	.499
3	ผู้บริหารของท่านกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเองเสมอผ่านการพูดและการกระทำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	.475

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม		
1	ผู้บริหารของท่านตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.465
2	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัล ที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้	.378
3	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่	.425
4	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม	.436
ด้านความใส่ใจในระยะยาว		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บริหารของท่านใส่ใจการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่	.421
2	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่เกิดการหมุนเวียนสิ่งของ เครื่องใช้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่	.577
3	ผู้บริหารของท่านใส่ใจต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่	.468
4	ผู้บริหารของท่านแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคมที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ	.587

**ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ปัจจัยทางการบริหารองค์การ		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านยุทธศาสตร์		
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร	.654
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน	.568
3	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน	.406
4	ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน	.411
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน		
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	.512
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	.489
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	.402
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชา	.465
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.487

ปัจจัยทางการบริหารองค์การ		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านระบบงาน		
1	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ	.422
2	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	.430
3	หน่วยงานของท่านนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	.412
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	.489
ด้านทักษะ		
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	.478
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	.489
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.485
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	.491
5	หน่วยงานมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	.469
6	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.502
ด้านบุคลากร		
1	การจัดบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงานของท่านมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	.488
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน	.487

ปัจจัยทางการบริหารองค์การ		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านบุคลากร (ต่อ)		
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	.492
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	.465
ด้านรูปแบบการบริหาร		
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	.463
2	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.506
3	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานของโดยยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์	.412
4	ผู้บริหารของท่าน มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	.502
ด้านค่านิยมรวม		
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	.401
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.469
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเท และมีค่านิยมรวมขององค์การ	.456
4	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีเป้าหมาย การดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน	.784

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน		
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	.767
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	.661
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	.356
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	.458
ด้านความยืดหยุ่น		
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	.482
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	.646
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	.403
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	.563

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน		ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	.465
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	.449
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	.396
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.548
ด้านนวัตกรรม		
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ	.367
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.370
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	.425
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.395
ด้านคุณภาพการบริการ		
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	.475
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน	.813
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	.559
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีประสิทธิภาพประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ	.787

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวประภัสสร เทศรุ่งเรือง
วัน เดือน ปีเกิด	2 มกราคม 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	384 หมู่ 6 ตำบลพรรณนา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 083-4599984
ตำแหน่งปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
สถานที่ทำงาน	ฟาร์มเบ็ดไข่สกลนคร 357 หมู่ 6 ตำบลพรรณนา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2662 ถึงปัจจุบัน	บริหารธุรกิจส่วนตัว