



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT POLICIES INFLUENCING
THE SUCCESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE GOOD GOVERNANCE
POLICY OF SAKAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION.

จิตติมา ตันประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

จิตติมา ตันประดิษฐ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT POLICIES INFLUENCING
THE SUCCESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE GOOD GOVERNANCE
POLICY OF SAKAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION.

THITIMA TANPADIT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN PUBLIC MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ จูติมา ตันประดิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร. เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. นงนุช ศรีสุข)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(ดร. เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินทร์ โท)

..... กรรมการ
(ดร. นงนุช ศรีสุข)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59710057: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, นโยบายด้านการจัดการ, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 จิตินา ต้นประดิษฐ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อ
 ความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สระแก้ว. (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT POLICIES
 INFLUENCING THE SUCCESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE GOOD GOVERNANCE
 POLICY OF SAKAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION.) คณะกรรมการ
 ควบคุมงานนิพนธ์: เบลญาดา กระจ่างแจ้ง, Ph.D., นงนุช ศรีสุข, รป.ค. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัย
 นโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไป
 ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้
 แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรใน
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 พิจารณาในแต่ละด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
 อุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ด้านการมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และอันดับ
 สุดท้าย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ปัจจัยนโยบายด้านการจัดการ ภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก พิจารณาในแต่ละด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง รองลงมา ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร
 ด้านงบประมาณ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ 3) ความสำเร็จในการ
 นำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ภาพรวมอยู่
 ในระดับมาก พิจารณาในแต่ละด้านอันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมา ด้านหลัก
 ประสิทธิภาพ ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลัก
 ความรับผิดชอบ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักประสิทธิผล และอันดับ
 สุดท้าย ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 และปัจจัยนโยบายด้านการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ
 ปัจจัยนโยบายด้านการจัดการ (Beta = .428) และอันดับรองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 (Beta = .391) โดยตัวแปรทั้งสองมีความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 50.0 (R-square = 0.50)

59710057: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)
 KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, MANAGEMENT POLICY, GOOD GOVERNANCE

THITIMA TANPADIT : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT POLICIES INFLUENCING THE SUCCESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE GOOD GOVERNANCE POLICY OF SAKAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. . ADVISORY COMMITTEE: BENYADA KRAJANGJAENG, PH.D., NONGNUCH SRISUK, D.P.A 2018.

This research aimed to study the factors of transformational leadership and management influencing the success of good governance policies of Administrative Organization of Sa Kaeo. The study was quantitative research. The tools used in the study was questionnaires. The sample consisted of 400 officials of Provincial Administrative Organization of Sa Kaeo and Local Administrative Organization. The statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of each factor revealed that: 1) the overall transformational leadership was at a moderate level. When each aspect was considered, the first rank was motivating inspiration, which was followed by the idealized influence, behaviorally Idealized Stimulation, and Intellectual Stimulation. The last rank was individualized consideration. 2) The overall management policy factor was at a very high level. When each aspect was considered, the first rank was the structure, which was followed by the personnel and the budget, and the last rank was the materials and equipment. 3) The success of the implementation of good governance in the administration of Sa Kaeo Provincial Organization was at a very high level. When each aspect was considered, the first rank was transparency, followed by efficiency, moral/ ethical principles, rule of law, decentralization, main responsibilities equality principles, responsiveness, and effectiveness principles. And the last rank was participation principle. The hypothesis test showed that the transformational leadership and management policy at statistical significance level of .05. The most influential variable was Management Factor (Beta = .428), and the second rank was transformational leadership (Beta = .391). Both variables had a predictability of 50.0%.

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ จูติมา ดันประดิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร. เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร. นงนุช ศรีสุข)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ดร. เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินโท)

..... กรรมการ

(ดร. นงนุช ศรีสุข)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.นงนุช ศรีสุข อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ร่วม คณะกรรมการผู้สอบงานนิพนธ์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่าซึ่งที่เป็นประโยชน์ด้านวิชาการและหลักการตลอดการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ดร.ทักษญา สง่า โยธิน คณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ และ ดร.อักรกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ คณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของบิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิดให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบพระคุณพี่ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แก่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ฐิติมา ตันประคิษฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2	11
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการน่านโยบายไปปฏิบัติ	27
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45

บทที่ 3	49
วิธีดำเนินการวิจัย	49
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา	53
บทที่ 4	56
ผลการดำเนินการวิจัย.....	56
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	58
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ	64
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	70
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	81
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	89
บทที่ 5	91
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผลการวิจัย	98
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก	105
ภาคผนวก ข	117

ภาคผนวก ก	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย	140

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient).....	53
ตารางที่ 2	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตารางที่ 3	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม	58
ตารางที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบ แบบสอบถาม	60
ตารางที่ 6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตารางที่ 7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตารางที่ 8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	63
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ	64
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านโครงสร้างของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตารางที่ 11	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตารางที่ 12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 13	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตารางที่ 14	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	69
ตารางที่ 15	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	70
ตารางที่ 16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตารางที่ 17	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิผลของผู้ตอบแบบสอบถาม	72

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการตอบสนองของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความโปร่งใสของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักนิติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความเสมอภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการกระจายอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถาม ..	79
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
ตารางที่ 26 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	81
ตารางที่ 27 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	84
ตารางที่ 28 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	87
ตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	89

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 138)	32
ภาพที่ 3 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางการจัดการ (Management model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 141)	33
ภาพที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางการพัฒนาองค์กร (Organization development model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 143)	35
ภาพที่ 5 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางกระบวนการระบบราชการ (Bureaucratic processes model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 144).....	36
ภาพที่ 6 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางการเมือง (Political model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 144)	37
ภาพที่ 7 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทั่วไป (General model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 152)	38
ภาพที่ 8 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 (ธีรวุฒิ โสภณัฐกุล, 2550, หน้า 38).....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมมาเนิ่นนาน แม้ว่าจะได้รับผลสำเร็จหลายประการดังเห็นได้จากการขยายบริหารโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากขึ้น แต่สาเหตุของปัญหาที่สังคมไทยประสบอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ภาวะทางการบริหารท้องถิ่นของประเทศไทยที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากกลไกและการบริหารจัดการในประเทศของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน มีความไม่เหมาะสมหลายประการ เมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่อ่อนแอ จึงนำไปสู่การพัฒนาที่ขาดความสมดุลและไม่ยั่งยืน ปัญหาจากการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมของภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมไทย ปรากฏให้เห็นในลักษณะต่าง ๆ กล่าวคือ ภาครัฐหลายหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยและลงทุนในโครงการพัฒนาขนาดใหญ่อย่างไม่โปร่งใส ระบบราชการขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ยังล้าสมัยขาดความยืดหยุ่นเอื้อต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ข้าราชการขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการดำเนินการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่รุนแรงในสังคมไทย เป็นการทำลายความเข้มแข็งของการปกครองส่วนท้องถิ่นและเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติโดยส่วนรวม และจะนำมาซึ่งวิกฤตทางการเมืองการปกครองของไทยที่สุด (รัฐกร กลิ่นอุบล, 2551)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 ระบุว่าในการบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการบริหารงานและบุคคล ในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐ ต้องมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (วิไลพร ชนะสีก, 2559)

ธรรมาภิบาล จึงมีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการนำแนวคิดไปปรับใช้กับหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด มีการปรับลดขนาดของ

หน่วยงานปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพมีการบริการสาธารณะต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลที่มีกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี คือหลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งสามารถสร้างความเป็นธรรมได้ โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผน โครงการเพื่อปรับปรุงในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพราะธรรมาภิบาลนี้จะครอบคลุมถึงทุก ๆ ด้านของกระบวนการปฏิบัติทางสังคมทั้งในด้านการเมือง ภาครัฐกิจ รวมทั้งภาคประชาชนและสังคม การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันของรัฐบาล มีนโยบายที่จะพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศไปสู่การปกครองระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถปกครองตนเองและพิทักษ์สิทธิของตนได้มากขึ้นมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างหลักนิติรัฐ นิติธรรม สร้างความโปร่งใส และจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดินและให้บริการประชาชน (ภมร วงษ์ศรีจันทร์, 2559)

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานทุกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างและการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเร่งส่งเสริมความสนใจในบทบาท และการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น ซึ่งเหตุผลการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญก็เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนการดำเนินการอันเนื่องจากการล่าช้าในการตัดสินใจจากส่วนกลาง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งการเมือง เศรษฐกิจและสังคม (ภมร วงษ์ศรีจันทร์, 2559)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จัดเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ที่จะต้องนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นไปปฏิบัติ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จะต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวคิดหลักโดยถ่วงดุลระหว่าง โครงสร้าง รูปแบบ และกระบวนการบริหาร

จัดการ และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่มีการพัฒนาให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพราะมีผู้นำ นายทรงยศ เทียนทอง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่สามารถนำพาให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและ เครื่องใช้ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ให้เป็นที่ยอมรับ ของประชาชน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

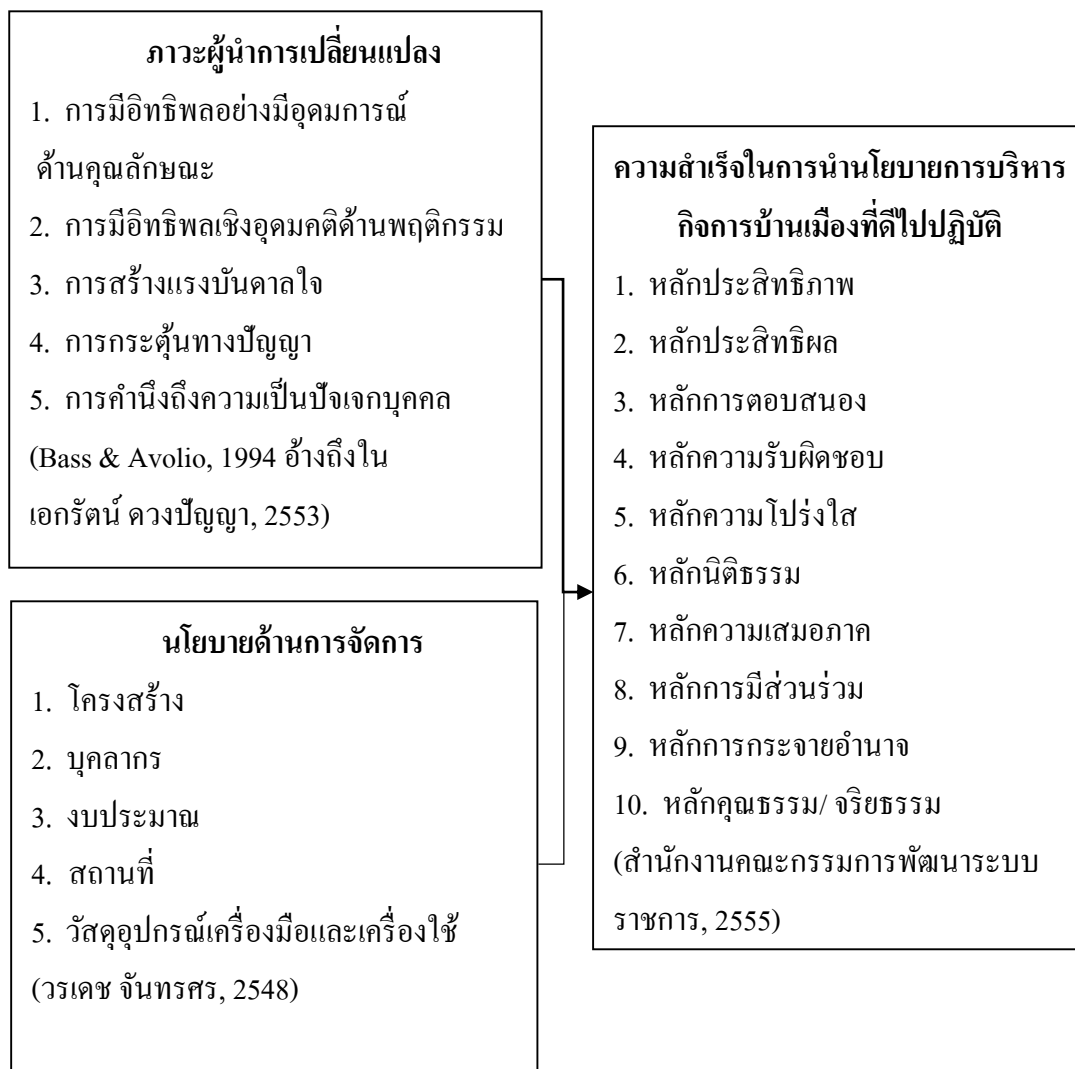
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อผู้บริหารท้องถิ่นนำนโยบายที่จะพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศไปสู่การปกครองระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถปกครองตนเองและพิทักษ์สิทธิของตนได้มากขึ้นมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างหลักนิติรัฐนิติธรรม สร้างความโปร่งใส และจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน
3. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานทุกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างและการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
4. เพื่อส่งเสริมความสนใจในบทบาท และการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว จำนวนเพียง 400 คน ทั้งนี้เนื่องจากมีบุคลากรส่วนหนึ่งไปช่วยราชการต่างหน่วยงาน และศึกษาต่อ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน เอกรัตน์ ดวงปัญญา, 2553) 2) ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 141)

ในขณะที่ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/ จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555)

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศรัทธามากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร หรือสังคม

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กระทำให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ยอมรับในวิสัยทัศน์พันธกิจบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ยอมรับความสามารถในการนำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เชื่อมั่นว่าเป้าหมายสามารถบรรลุได้ และเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว รู้สึกเคารพและเกรงใจ

การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม หรือด้านบารมีเชิงพฤติกรรม หมายถึง นายกองค์การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการกระทำที่ช่วยให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน มีการกระทำที่แสดงให้เห็นว่าเป็นคนมองโลกในแง่ดีมีการพูดถึงความมั่นใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าในปัจจุบันต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ และมีการพูดว่าเป้าหมายที่สำเร็จก็คือประโยชน์ของทุกคนต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการสอบถามบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองมองปัญหาจากหลาย ๆ มุม

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการพบปะหารือเรื่องงานกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบผู้สั่งการเป็นที่ปรึกษา มีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการกระทำแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจประพฤติตนอย่างเหมาะสมกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ และแสดงให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

การนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนั้น นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัย โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ

ปัจจัยโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย สายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการประสานงานภายในองค์กร และมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้

ปัจจัยบุคลากร หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการบริหารมีเทคนิคอย่างเพียงพอ และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยงบประมาณ หมายถึง การเตรียมการวางแผนความพร้อมในเรื่องของงบประมาณ ประกอบด้วย การใช้จ่ายดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ทันเวลาตามกำหนดของนโยบาย และใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยสถานที่ หมายถึง สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีความเหมาะสม และมีความพร้อมทุกส่วนในการดำเนินงานปฏิบัติตามนโยบายมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ได้รับความสะดวกสบายจากการมารับบริการของประชาชน และมีการจัดระเบียบของสถานที่ในแต่ละฝ่ายมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้ อันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินงานไปปฏิบัติอีกปัจจัยหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนการใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีการบำรุงรักษา

ผลสำเร็จในการดำเนินงานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติ หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการปฏิบัติตามกติกา หรือเกณฑ์ในการบริหารหรือปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน ใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน และใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

หลักประสิทธิผล หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ

หลักการตอบสนอง หมายถึง มีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร มีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้ และมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยึดถือประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะทางและเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง มีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานและงบประมาณตามความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

หลักความโปร่งใส หมายถึง มีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใсыึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ บริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา มีระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน

หลักนิติธรรม หมายถึง บริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักนิติธรรม มีการบริหารงานการเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบราชการ และกำหนดระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค

หลักความเสมอภาค หมายถึง มีการนำโครงการกิจกรรมที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนา ไปจัดข้อบัญญัติงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชนให้มีความสำคัญ ต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังคำนึงถึงโอกาส ความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดภาระหน้าที่และมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานที่ เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานรับฟัง ความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้นนำไปปรับปรุงการบริหาร มีการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่ อำนาจ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจ อย่างเหมาะสม จัดทำคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานแก่ผู้รับมอบอำนาจแต่ละระดับ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจ ในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงาน อื่น ๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ ในการตัดสินใจของผู้บริหารเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนคติ ร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไข ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

หลักคุณธรรม/ จริยธรรม หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีการเสริมสร้างจริยธรรม และพัฒนาระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึก และตระหนักต่อความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงความคาดหวังของสังคม บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ ตำรวจ และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ความเป็นมาเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่มีมาแต่โบราณกาล นับแต่สมัยเพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์หลายท่านได้พยายามค้นหา รูปแบบการปกครองที่ดี แต่ก็ยังไม่ได้รับความหมายและขอบเขตที่ชัดเจน อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบและวิวัฒนาการรูปแบบธรรมาภิบาลที่ดีที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตก ของประเทศที่ได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคมและสามารถฟื้นฟูประเทศจากความเสียหาย หลังสงคราม ซึ่งต่อมาระบบการปกครองดังกล่าว ผสมผสานกับระบบราชการของเวบบอร์ (Weber) ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งลักษณะของระบบดังกล่าวเป็นการปกครองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับชั้น มีการเมืองที่เป็นกลาง มีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้ และมีการประสมประสานของระบบคุณธรรม อย่างไรก็ตามรูปแบบของเวบบอร์ (Weber) ยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้และสานต่อ เนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ยากต่อการจัดการ ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก นอกจากนี้โครงสร้างระบบราชการทำให้การปกครองบ้านเมืองขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังก่อให้เกิดช่องทางการบิดเบือนการใช้อำนาจและการคอร์รัปชัน ในช่วงต้น พ.ศ. 2523 นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องว่า

แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและการปรับปรุงรูปแบบของการปกครองใหม่ ในช่วงดังกล่าว มีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เช่น ธนาคารโลก (World bank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามา มีบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดี หรือที่เรียกกันว่า Good governance หรือ ธรรมภิบาล ดังนั้น แนวคิดธรรมภิบาลจึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีและสังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน, 2542, หน้า 1)

สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการนำแนวคิดธรรมภิบาลมาใช้แพร่หลายภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และหลังจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ทั้งนี้เนื่องจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจากกองทุนระหว่างประเทศ (IMF) ที่ระบุให้รัฐบาลไทยให้คำมั่นสัญญาว่าจะสร้าง Good governance ให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยรัฐบาลในขณะนั้นได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่ประชาชาติต้องการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบูรณะสังคม และประเทศ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ทันสถานการณ์ รัฐบาลได้มีหนังสือลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2540 โดยขอความร่วมมือจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ในการดำเนินการค้นคว้าวิจัย เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสม ได้มีการระดมแนวคิด เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาประเทศในระยะสั้นและระยะยาวให้ยั่งยืน ซึ่งคณะทำงานดังกล่าวได้จัดเอกสารข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมภิบาลไทย และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้ระดมแนวคิดในประเทศไทยหลายสาขาที่อาสาสมัครมาร่วมทำงาน และคณะทำงานได้จัดทำเอกสารข้อเสนอ เพื่อเสริมสร้างธรรมภิบาลไทย เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2542 นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้เลขาธิการคณะกรรมการราชการพลเรือน จัดทำบันทึกข้อกำหนดเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติ โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 และวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบดังกล่าว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2542 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 116 ตอนที่ 63 ง เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (พฤทธิสถาน ชุมพล, 2546)

แนวคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามภาษาไทย เป็นแนวคิดที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง หลังจากมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทย และในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยแนวคิดเรื่องการจัดการปกครอง และการจัดการปกครองที่ดีนั้นได้รับการยอมรับอย่างมากโดยสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระดับโลก (พฤษภาคม ชุมพล, 2546) และดังที่ทราบแล้วว่าแนวคิดนี้ได้มีการค้นพบมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 แต่ถึงกระนั้นก็ได้มีการนำคำว่า Good governance มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าคำว่า Good governance เพิ่งมีการนำมาใช้จริงเป็นจริงเป็นจังเมื่อไม่นานนี้เอง ดังที่ (อรพินท์ สพโชคชัย, 2541) กล่าวถึง การพัฒนาการของการใช้คำ Good governance ไว้ว่า คำว่า Good governance เพิ่งปรากฏและมีการใช้ในวงการของนักวิชาการที่สนใจการพัฒนาการปกครองและการปกครองของสังคมเมื่อไม่นานมานี้ ส่วนคำว่า Governance นั้นได้ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมและมีผู้ใช้กันมานานแล้ว โดยพจนานุกรมได้ให้ความหมายคำว่า Governance ดังนี้ Governance means 1) The act, process, or power of governing; government 2) The state of being governed ซึ่งแปลกันตรง ๆ ก็หมายถึง การกระทำ กระบวนการ หรืออำนาจในการบริหารการปกครอง ซึ่งเมื่อใช้กับรัฐก็น่าจะมีความหมายใกล้เคียงเกี่ยวข้องกับคำว่าภาครรัฐ (State) ซึ่งอาจจะหมายถึงทั้งรัฐบาล (Government) และระบบราชการ (Civil service) (อรพินท์ สพโชคชัย, 2541)

แนวคิดเรื่อง Good governance หรือหลักธรรมาภิบาลสากลนี้ จึงยังเป็นแนวคิดที่ใหม่ และจากการอ้างอิงข้อมูลจากองค์กรบางองค์กร พบว่า เพิ่งมีการใช้ครั้งแรกของธนาคารโลก เมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sub-sahara africa: from crisis to sustainable growth ซึ่งเป็นรายงานของธนาคารโลกในยุคแรกที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี Good governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ ถึงกระนั้นก็ตาม ธนาคารโลกเองก็ไม่ได้มีการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร ฝ่ายองค์กรที่ได้นำแนวคิดนี้มาใช้จริงจัง อีกหนึ่งได้เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างความยอมรับร่วมกันในระดับโลกว่า กลไกประชาธิปไตยและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ กลไกประชาธิปไตยเป็นรากฐานที่ทำให้คนในสังคมโดยรวมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข คือ องค์กรพัฒนาแห่งประชาชาติ (United nations development programme: UNDP) โดยที่ UNDP ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาวิเคราะห์และได้อธิบายรายละเอียดไว้ในเอกสารนโยบายเรื่อง Governance for sustainable human development ดังที่ อรพินท์ สพโชคชัย (2541, หน้า 2) อธิบายไว้จากการได้ศึกษาความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความเป็นมาเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล ได้ว่าเป็นแนวทางการบริหารงานของภาครัฐ

เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาคนที่ยั่งยืนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของชาติ

ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ธีรยุทธ บุญมี (2541) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และภาคประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำการบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ยังได้เสนอร่างรัฐธรรมนูญแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติ แนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือ การพึ่งตนเองและเสริมปัญญาไทยใจสากล รัฐธรรมนูญแห่งชาติเป็นการเคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่น ประชาคม ชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาพึ่งตนเอง ช่วยตนเอง ปฏิรูปตนเอง ขณะเดียวกันก็เพื่อความเข้มแข็งที่จะตรวจสอบสิ่งที่ไม่ดีงามได้อย่างจริงจัง รูปแบบรัฐธรรมนูญแห่งชาติก็คือ การยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคม อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคสังคม และเอกชน สถาบันสำคัญ ๆ ของประเทศ คือ ชุมชน ประชาคมภูมิภาคและระดับชาติในลักษณะเป็นรูปธรรมมีพลัง

อานันท์ ปันยารชุน (2542 อ้างถึงใน มาณิศร สมเชื้อ, 2550, หน้า 21) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจการ กิจกรรม ซึ่งบุคคล และสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายอย่างมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 อ้างถึงใน อรศรี มาศิริ, 2551, หน้า 20) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลเป็นระบบ โครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ประเวศ วะสี (2542 อ้างถึงใน พระสุวิทย์ คำมูล, 2550, หน้า 25) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล หมายถึง ความโปร่งใส ความถูกต้องในการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ

ไชยวัฒน์ คำชู (2545) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุวัติ อย่างกว้างขวางของสังคม

และให้มั่นใจว่าเสียงของคนยากจนและคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนด และดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

สุเทพ เชาวลิต (2548, หน้า 31) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมืองสังคมและเศรษฐกิจ วางอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงของคนยากจน และคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนด และดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลนั้น หมายถึง การบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน ของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) รายงานว่า UNESCAP ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ 8 ประการ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) นิติธรรม (Rule of law) ความโปร่งใส (Transparency) การตอบสนอง (Responsiveness) การมุ่งฉันทามติ (Consensus-oriented) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) และไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม (Equity and inclusiveness) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness) และภาระรับผิดชอบ (Accountability) ต่อมา UNDP ได้ให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของใช้อำนาจทางการเมืองเศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมือง และได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา มนุษย์เข้ามาไว้ด้วย 9 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจ โดยทางตรงหรือผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน ซึ่งการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น
2. นิติธรรม (Rule of law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส (Transparency) อยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร โดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการ และข้อมูลข่าวสาร ได้โดยตรง ซึ่งการได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจ และการติดตาม ประเมินสถานการณ์

4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบันกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. การมุ่งฉันทามติ (Consensus-oriented) การประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบาย และกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. ความเสมอภาค/ ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาส ในการปรับปรุงสถานะ หรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness) สถาบันกระบวนการ จะต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ ซึ่งขณะเดียวกันนั้นจะต้องใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรภาคประชาสังคม ต้องมีการรับผิดชอบต่อสาธารณะชนทั่วไป และมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic vision) ผู้นำ และบรรดาสาธารณชนต้องมีมุมมอง ที่เปิดกว้าง และเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมือง และการพัฒนาดังกล่าว

ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม ธรรมนูญฉบับแรกได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดว่าธรรมนูญ มืองค์ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ/ ตรวจสอบ ได้ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ ได้นำมาประยุกต์ใช้โดยกำหนดหลักธรรมนูญบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคม ที่ดีประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ/ คุ้มค่า หลักความเสมอภาค หลักมุ่งฉันทามติ หลักการตรวจสอบได้/ มีภาระรับผิดชอบ หลักเปิดเผย/ โปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม

อย่างไรก็ตาม การใช้หลักการของธรรมนูญฉบับ 10 หลัก ข้างต้น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ และการจัดกลุ่มขึ้นใหม่ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่

24 เมษายน พ.ศ. 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555) โดยกำหนด ให้มี 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public) ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประสิทธิภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุน และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม ซึ่งต้องมีการลดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อน และไม่มี ความจำเป็น

1.2 ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร และมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยง และมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงการติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการตามพันธกิจได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic value) ประกอบด้วย

2.1 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบ และการให้คุณให้โทษ

2.2 เปิดเผย/ ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

2.3 นิติธรรม (Rule of law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการจะต้องใช้อำนาจของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

2.4 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการจะต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ ภาษา สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึง โอกาส ความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการ สาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3. ประชาธิปไตย (Participatory state) ประกอบด้วย

3.1 การมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาฉันทมติ (Participation/ consensus-oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทมติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

3.2 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ควรมีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

3.4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative responsibility) อันได้แก่ คุณธรรม/ จริยธรรม (Morality/ ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างดีอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารงานของภาครัฐในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้วยกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้วยเหตุที่หน่วยงานราชการจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ได้กำหนดไว้มาใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน ประกอบด้วย 10 หลัก คือ กลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ/ คุ่มค่า หลักความเสมอภาค หลักมุ่งฉันทมติ หลักการตรวจสอบได้/ มีภาระรับผิดชอบ หลักเปิดเผย/ โปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ยึดหลักการดังกล่าว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สอดคล้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นแนวความคิดที่มีความหลากหลายที่สุดแนวคิดหนึ่งในแวดวงวิชาการ ทำให้มีคำนิยามที่แตกต่างกันจำนวนมากตามฐานคติ และจุดยืนของผู้ศึกษา อย่างไรก็ตาม นิยามที่นักวิชาการจำนวนมากมีความเห็นร่วมกันคือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แหล่งของอิทธิพลของผู้นำอาจมาจากตำแหน่งที่เป็นทางการหรือมาจากแหล่งอื่นก็ได้ ส่วนที่มาจากตำแหน่งที่เป็นทางการ เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ คณบดี ผู้อำนวยการ เป็นต้น ตำแหน่งบริการเหล่านี้เกิดจากอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่มีรากฐานจากระเบียบและกฎหมาย ดังนั้น บุคคลอาจมีบทบาทในฐานะผู้นำเนื่องจากตำแหน่งที่เขาได้รับในองค์กร แต่ตำแหน่งที่เขาครอบครองไม่ใช่เป็นหลักประกันว่าเขาจะมีการนำที่ดีหรือมีประสิทธิภาพได้ สำหรับแหล่งของอิทธิพลที่ไม่ใช่ตำแหน่งมีหลายแหล่ง เช่น ความรู้ ความเชี่ยวชาญความสามารถด้านสังคม และการสื่อสาร เป็นต้น องค์กรบางแห่งอาจมีผู้นำไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจมีอิทธิพลเท่ากับหรืออาจมากกว่าผู้นำที่เป็นทางการเกิดขึ้นมาก็ได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

คีรีวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 258) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการ ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม การจูงใจสมาชิก องค์กรให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อกลไกและวัฒนธรรมกลุ่ม ภาวะผู้นำต้องอาศัย การจูงใจ บุคคลจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำเว้นแต่เขาจะจูงใจบุคคลอื่น ได้ ผู้นำที่มีเหตุผล ในระดับใดระดับหนึ่ง จะเป็นผู้นำที่มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานได้

Rue and Byars (2000, p. 447 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 229) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้นหรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การ นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

Koontz and Donnell (1976, pp. 517-518 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2546, หน้า 42) อธิบายว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามในอันที่จะบรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การร่วมกัน การเป็นผู้นำเป็นวิธีการของการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้ให้แนวคิดที่นิยามการจะเป็นผู้นำไว้ 5 วิธี คือ

1. ทำให้สมาชิกของกลุ่มมุ่งความสนใจไปที่คนบางคน และเอาบุคคลนั้นเป็นศูนย์กลางของกิจกรรม
2. บุคคลที่มีความสามารถชี้แนะสมาชิกของกลุ่มให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้
3. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้แทนกลุ่ม
4. บุคคลที่สามารถนำกลุ่มไปในทางที่กลุ่มและองค์การต้องการ
5. บุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะของความเป็นผู้นำ

Katz and Kahn (1973, p. 301 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2546, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำว่า หมายถึง อิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรูสึกของบุคคลหนึ่ง ในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่ง โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น ดังนั้น หัวหน้าสถานศึกษาจึงเป็นผู้กระทำ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการกระทำ ความเชื่อ และความรูสึกของบุคคลในหน่วยงาน และเกิดความร่วมมือและเต็มใจในการรับอิทธิพลนั้น และได้เสนอแนะว่า การเป็นผู้นำนั้นมีความหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด 3 ประการ คือ

1. ผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน
2. ผู้นำเป็นคุณสมบัติของตัวบุคคลที่ต้องทำหน้าที่ให้สมบูรณ์
3. ผู้นำเป็นการจำแนกของพฤติกรรมในการบริหาร

Stogdill (1974, pp. 7-8 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2546, หน้า 42) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้

ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำถือว่าเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจการทั้งหลาย เป็นผู้มีความสูงในกลุ่มนั้น และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่าง ๆ
2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพและผลของการเป็นผู้นำถือว่า ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่องนับถือ นำให้ความร่วมมือ
3. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอมถือว่า การเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่อง และมีความจงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำสิ่งที่ผู้นำต้องการ
4. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลถือว่า การเป็นผู้นำก็คือ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่
5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรม กลุ่มนี้พยายามนิยามการเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม เช่น ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือ พฤติกรรมของบุคคลขณะทำหน้าที่กิจกรรมกลุ่มประสานงานการทำงานของกลุ่ม ซึ่งอาจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิก การแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น
6. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อมเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตาม มิใช่การข่มขู่ บังคับ หรือใช้อำนาจ
7. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือ ความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีค่าอย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดมุ่งหมายและทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัด ทั้งการลงทุนและเวลา และหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก
9. การเป็นผู้นำ คือ ผลของปฏิสัมพันธ์ การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม
10. การเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาท ในสังคมใด ๆ สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม ตามแนวความคิดนี้ เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง

11. การเป็นผู้นำ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่ การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการคิดริเริ่ม และหาแนวทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติการกิจที่สำคัญของผู้นำก็คือ ต้องมีความคิดริเริ่มทั้งความคิด และการกระทำ ช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงาน ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อที่จะบรรลุ จุดประสงค์ที่วางไว้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ในปัจจุบันทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่สามารถใช้ในการอธิบายได้ อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาค ระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนกระทั่งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทาง ของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 52-53) ได้อธิบายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยได้ แบ่งประเภทผู้นำออก 2 อย่าง คือ

1. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction leaders) มีบทบาทในการจูงใจลูกน้องให้ ปฏิบัติงานที่ระดับหนึ่งตามความคาดหวังของหน่วยเหนือ ผู้นำประเภทนี้แสดงบทบาทดังกล่าว ด้วยการช่วยเหลือให้ลูกน้อง

- 1.1 ตระหนักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
- 1.2 สามารถระบุเป้าหมายที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ
- 1.3 มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
- 1.4 มีความเข้าใจว่าความจำเป็นส่วนตัวและบำเหน็จรางวัลที่พวกเขาเรียกร้อง

ต้องการนั้นเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างไร

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leaders) มีลักษณะเด่นที่ต่างไปจากผู้นำ การปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจูงใจให้บุคคลต่าง ๆ ออกแรงพยายามเหนือ ความคาดหวังตามปกติ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ลูกน้องจนถึงขั้นทำให้บรรดาลูกน้อง มีพฤติกรรมเหนือธรรมดา ดังนี้

2.1 เฟ่งสมาธิไปที่ภารกิจ (Mission) ที่กว้างไกล และยกเอาไว้เหนือผลประโยชน์ ส่วนตัวของพวกเขา

2.2 ยกระดับแรงจูงใจส่วนตัวสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นซึ่งเป็นเรื่องของทรัพย์สินภายใน เช่น ความสำเร็จและอุดมคติ แทนที่จะอยากได้ใคร่เป็น หมกมุ่นอยู่กับเป้าหมายระดับต่ำ ซึ่งเป็นเรื่องของทรัพย์สินภายนอก เช่น ความต้องการทางวัตถุ ทางเพศ และความมั่นคงปลอดภัย

2.3 มีความมั่นใจในขีดความสามารถของตนเองว่าเป็นไปได้ที่จะบรรลุภารกิจเหนือธรรมดาที่ผู้นำได้วาดภาพไว้ให้ในทำนอง “ฝันให้ไกล ไปให้ถึง”

Mushinsky (1997 อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2546, หน้า 32) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิก ในองค์การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และอิทธิพลนั้นเป็นการใช้อำนาจ เปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็น องค์กรร่วม และเกี่ยวข้องกับกำหนัดการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานขององค์การ

Burns (1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศรีวัฒน์, 2544, หน้า 301-339) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอ มโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน ซึ่งอธิบาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำดังกล่าวจะต้องหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการ ดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับ ความคิดจาก “ทำพอแก่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” ตามแนวคิดของ Burns ใครก็ได้ในองค์การจะอยู่ในตำแหน่งหรืออยู่ในองค์การแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ Burns ยังอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformation leaders) กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) โดยที่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามของตนด้วยการดึงดูดความสนใจ อยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว ยกตัวอย่างเช่น ผู้นำทางการเมืองเสนอข้อแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นว่า จะให้งานให้ตำแหน่ง เงินอุดหนุน หรือให้ผลตอบแทนจากสัมปทานของรัฐแก่หัวหน้าคณะที่ช่วยเหลือเสียงทำให้ตนได้รับเลือกตั้ง หรือ ผู้นำบริษัทเสนอข้อแลกเปลี่ยนการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งหน้าที่งาน เมื่อลูกน้องขยันขันแข็งและ สอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Exchange process) เช่น แลกเปลี่ยนอย่างเป็นธรรม อย่างซื่อสัตย์ อย่างมีความรับผิดชอบ และค่านิยมอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยน เป็นต้น

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิด ของ Burns ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดย Bass ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

(Transactional leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leaders) นั้น ได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตามอันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชมให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าความคิดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดย Bass อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
2. โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง

มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและหมู่คณะแทน

3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิมแม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยังไม่สามารถ

อธิบายได้ชัดเจนก็ตาม แต่ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass นี้ก็เชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แท้จริงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เสริมส่งให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถเปล่งประกายขับเคลื่อนองค์การให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศเหนือความคาดหมาย แนวคิดที่เป็นเหตุผลในเรื่องนี้ คือ แม้แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จสูงสุดก็จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือทักษะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้บริหารสถานการณ์และจัดการงานประจำวันต่อวัน ซึ่งรวมกันเป็นฐานของภารกิจที่กว้างไกล (นิตย สัมมาพันธ์, 2546, หน้า 53)

Bass (1985) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพมีลักษณะเด่นที่ต่างไปจากภาวะผู้นำโดยเสนออยู่หลายประการ กล่าวคือ ความมีบารมี (Charisma) เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น และโดยลำพังทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีเองนั้น ยังไม่มีความสามารถพอที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ ทั้งนี้แม้ว่าผู้ตามจะชื่นชมศรัทธาลอกเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำโดยเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แต่อย่างใดสิ่งที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับผู้นำแบบบารมีก็คือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าด้านอารมณ์ และให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ รวมทั้งการพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยผู้นำทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนที่คอยดูแล และแนะนำแก่ผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการยกระดับผู้ตามด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมีส่วนใหญ่ใช้วิธีการที่ใช้ทำให้ผู้ตามอ่อนแอ โดยถูกสอนให้คอยพึ่งพาและถูกหล่อหลอมซึมซับให้อิงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าการยึดมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กร

ในทัศนะของ Bass (1985 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 329) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบได้ทั่วไปในองค์กรไม่ว่าแบบใด และไม่ว่าระดับตำแหน่งใดในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบบารมีเป็นสิ่งที่หายากมักจะพบได้ในภาวะที่องค์กรตั้งเครียด เนื่องมาจากอำนาจที่เป็นทางการไม่สามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่บ่อนทำลายต่อประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมดั้งเดิมของส่วนรวม ผู้คนส่วนใหญ่จะออกมาถามหาผู้นำโดยเสน่หาให้ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังกล่าว อย่างไรก็ตามความเสน่หาเป็นสิ่งที่มิสองชั่วอยู่สุดทั้งสองข้าง ดังจะเห็นได้จากผู้นำโดยเสน่หาจะมีทั้งกลุ่มคนที่รักมาก และกลุ่มคนที่เกลียดชังมากเช่นกัน และนี่คือสาเหตุว่าทำไมผู้นำโดยเสน่หาจึงมักถูกลอบทำร้ายเสียชีวิตในขณะที่กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก

เมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ ๆ Bass (1985) ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้เพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเสน่หาหรือการสร้างบารมี (Charisma) 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และ 3) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized consideration) เท่านั้น ความเสน่หา หรือบารมีบางที่เรียกว่า อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบ และผูกพันต่อผู้นำ การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ชัดเจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ส่วนการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตามต่อมา ทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่ โดย Bass and Avolio ได้เพิ่มพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ การจูงใจในด้านแรงคลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสี่องค์ประกอบดังกล่าว ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบโดยสรุป จะมี 5 ประการ ดังนี้ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Idealized influence: Transformational leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างเพื่อผลที่ได้รับออกมาในรูปแบบของกฎสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องยอมรับเคารพ และเชื่อถือ ผู้ตามจะถูกจำแนกโดยผู้นำ และต้องการที่จะพัฒนาพวกเขาให้มีคุณภาพ ท่ามกลางสิ่งเหล่านี้ ผู้นำจะต้องได้รับความเชื่อถืออำนาจเพื่อตัดสินใจความต้องการของผู้อื่นที่เหนือกว่าความต้องการโดยส่วนตัวของเขา ผู้นำต้อง

กระจายความเล็งขกับผู้ตามเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง และร่วมกันทำมากกว่าจะใช้การตัดสินใจของตนเอง ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง

2. องค์ประกอบด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ตามในการกำหนดตัวตนของผู้นำจากพฤติกรรมและอยากกระทำตาม โดยผู้นำจะได้รับความเชื่อถือและความเคารพอย่างสูง ตัวผู้นำจะมีอำนาจเหนือผู้อื่น และจะกำหนดพันธกิจที่ทำทหายแต่สามารถบรรลุถึงได้ให้กับผู้ตาม

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivational transformational leadership) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะต้องปฏิบัติในทางที่ผลักดันบันดาลใจแก่ผู้ที่อยู่รอบข้างโดยค้นหาความหมายและความสามารถแก่ผู้ร่วมงาน จิตวิญญาณของทีมจะต้องถูกกระตุ้น ความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีจะต้องถูกแสดงออก ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการมองสิ่งที่น่าสนใจในอนาคต ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารที่คาดว่าคุณคนจะเข้าใจจนทำให้ผู้ตามต้องการพบและอธิบายความคิดเห็นเพื่อไปสู่เป้าหมายและร่วมกันออกความคิดเห็น

4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation transformational leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้มีความพยายามที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์โดยการตั้งสมมติฐานสร้างกรอบของปัญหา และตรวจสอบสถานภาพแบบเก่า ๆ ในรูปแบบใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความกล้าหาญจะไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณะชนหรือกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อลบล้างปัญหาจะถูกค้นพบโดยผู้ตาม ซึ่งเป็นผู้รวบรวมขบวนการของปัญหาและพบวิธีแก้ ผู้ตามกล้าที่จะทดลองแนวทางใหม่ ๆ และความคิดเห็นของพวกเขาไม่เกิดจากการจับผิดเพราะมันต่างจากความคิดของผู้นำ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual consideration transformational leadership) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความสำเร็จของผู้ตามและความเจริญเติบโต โดยการแสดงให้เห็นเหมือนผู้ฝึก หรือครู ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในระดับสูงของหน้าที่การงาน การตัดสินใจของแต่ละคนมันคือ แบบฝึกหัดของผู้ตาม โอกาสที่จะได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ถูกสร้างขึ้นพร้อมกับบรรยากาศของการสนับสนุน ความต้องการโอกาสที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ ถูกสร้างขึ้นพร้อมกับบรรยากาศของการสนับสนุน ความต้องการของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันและความปรารถนาเป็นสิ่งที่ควรจะทำ นิสัยของผู้นำแสดงการยอมรับ

แต่ละบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานมากกว่า ซึ่งผู้นำต้องมีการส่งเสริม การสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำจะต้องสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็น บังเจกบุคคลเป็นส่วนรวมมากกว่าที่มองเขาเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต และผู้นำ จะต้องมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมาย งานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแล ผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยย้่าก้าหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าการกำลังถูกตรวจสอบ

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่มีมุมมองต่อภาวะผู้นำค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการอธิบายถึงกระบวนการว่า ผู้นำจะสามารถสร้างแรงคลใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น ได้อย่างไร แนวคิดนี้ จึงย้าถึงความจำเป็นที่ผู้นำ จะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ได้ วิธีแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิด ความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์กร เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถ ปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถ สร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 403) ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมที่จะใช้ศึกษาภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติของผู้บริหารงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้ปฏิบัติทุกระดับต้องรับรู้และปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Pressman and Wildavsky (1973, p. 3) การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้รับความสนใจจาก นักวิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางจนกระทั่งการศึกษาการนำ นโยบายไปปฏิบัติได้รับการ ยอมรับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายสาธารณะ และได้ให้คำนิยามของ การนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า คือการดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วนให้ เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่และเป็นธรรมชาติของ นโยบาย จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการกระทำขององค์กรราชการที่จะต้อง

รับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน และให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดผลผลิตที่ถึงปรารถนา

วเรช จันทรศร (2548 อ้างถึงใน ศิวาณี มงคลชนารักษ์, 2550, หน้า 11) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหนเพียงใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

Dye (1966 อ้างถึงใน สายลม ปันรัตน์, 2551, หน้า 39) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความต่อเนื่องของการเมืองโดยวิธีการอื่น ๆ การจัดทำนโยบายไม่ได้สิ้นสุดที่การผ่านทางกฎหมาย โดยสภานิติบัญญัติและให้ประธานาธิบดีลงนาม แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเปลี่ยนจากที่ทำงานของผู้บริหารประเทศไปสู่ระบบราชการ ผู้หน่วยงานส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน และกรมการสาขาผู้บริหาร ระบบราชการไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับคำถามเชิงนโยบาย แต่ระบบราชการจะปฏิบัติภารกิจของตน

Williams (1971 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2554, หน้า 402-403) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือความพยายามที่จะตัดสินใจความสามารถขององค์กร ในการรวบรวมคนและทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่ง และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

McLaughlin (1971 อ้างถึงใน ศิวาณี มงคลชนารักษ์, 2550, หน้า 10) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายโดยพยายามปรับเปลี่ยนประนีประนอมระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไขและสภาพแท้จริงของหน่วยปฏิบัติ

Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วเรช จันทรศร, 2548, หน้า 122) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ทั้งโดยภาครัฐและเอกชน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งให้เกิดการบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้พิจารณาไว้แล้วก่อนหน้านี้

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2544, หน้า 410) กล่าวว่า กระบวนการในการกำหนดนโยบาย ขึ้นตอนในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีความสำคัญมากกว่าขั้นตอนอื่น ๆ และเป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกนโยบาย เพราะการตัดสินใจเลือกทางเลือกของผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายจะพิจารณาทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติก่อนเสมอความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของนโยบายก็จะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายได้รับความเชื่อถือศรัทธา ในทางตรงกันข้ามถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลวจะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ ผู้ตัดสินใจในฐานะผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อความล้มเหลวทั้งหมดที่เกิดขึ้น

2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์จะทำให้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายได้รับการแก้ไขด้วยดี ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จความล้มเหลวปัญหาของกลุ่มเป้าหมายจะไม่ได้รับการแก้ไขสภาพปัญหาก็ยังคงอยู่ทำให้การแก้ไขต้องใช้เวลานานและต้นทุนสูงกลุ่มเป้าหมายขาดความเชื่อถือ ทำให้แนวทางการแก้ไขปัญหามีความยุ่งยากมากขึ้น

3. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหน่วยปฏิบัติ ถ้าประสบความสำเร็จหน่วยปฏิบัติจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจทั้งจากผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้กำหนดนโยบายอาจให้รางวัลตอบแทนแก่หน่วยปฏิบัติเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จจะทำให้หน่วยงานถูกตำหนิจากผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นหน่วยปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับผิดชอบในปฏิบัติต้องถูกลงโทษหรือไม่พิจารณาความดีความชอบได้

4. ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์แสดงว่าการใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า ถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จแสดงว่าการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเปล่า และอาจจะต้องใช้ทรัพยากรมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาใหม่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรในการแก้ไขปัญหาในนโยบายอื่น ๆ ด้วย ทรัพยากรในที่นี้หมายถึงบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์และเวลาที่ต้องใช้ทั้งหมด

5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความล้มเหลว ย่อมหมายถึงความล้มเหลวในแผนงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ด้วย ทำให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหาของประชาชนไม่ได้รับการแก้ไข และสภาพปัญหาอาจทวีความรุนแรง ทำให้การแก้ไขยากขึ้นและทำให้สูญเสียทรัพยากรในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้รับผิดชอบการพัฒนาประเทศจึงต้องพยายามที่จะตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้และมอบหมายให้หน่วยปฏิบัติที่มีความสามารถเหมาะสมในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นหลักประกันว่าการพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้

6. ความสำคัญต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะ ในกระบวนการวิเคราะห์นโยบายนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติเข้ามามีบทบาทตั้งแต่กระบวนการกำหนดทางเลือกนโยบาย กล่าวคือนักวิเคราะห์นโยบายจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาทางเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อมั่นใจว่าทุกทางเลือกที่นำมาวิเคราะห์จะไม่ก่อให้เกิดความสูญเปล่าและในการจัดทำทางเลือกนโยบายก็จะต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในขั้นตอนการเลือกผู้ตัดสินใจจะต้องพยายามเลือกทางที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมที่พึงปรารถนาของสังคมและจะต้องเป็นทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจเลือกทางเลือกสามารถนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ การมอบหมายงานให้หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติจะต้องมั่นใจว่าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายมีศักยภาพเพียงพอในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์ โดยมีทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในระหว่างการปฏิบัติจะต้องทำการติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าในแต่ละขั้นตอนมีอุปสรรคและปัญหาอะไรบ้างที่จะต้องเร่งแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ผู้ประเมินต้องทำการประเมินระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์ของนโยบาย เพื่อตรวจสอบว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมหรือความล้มเหลวเกิดจากนโยบายไม่มีความเหมาะสมจะได้ยกเลิกนโยบายนั้นเสีย ดังนั้น จะเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะ

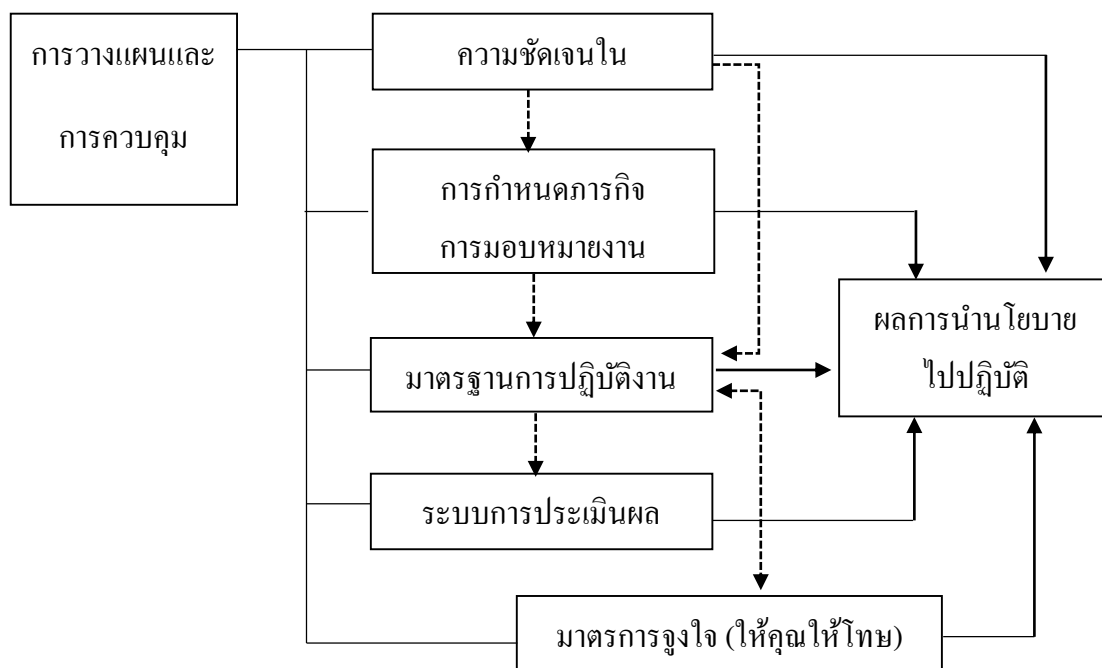
จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การจัดทำทางเลือกนโยบายจะต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และสอดคล้องกับค่านิยมที่พึงปรารถนาของสังคม จะต้องเป็นทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจเลือกทางเลือกสามารถนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2548, หน้า 60-72) ให้ความคิดเห็นถึงตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบายแผนงานและการปฏิบัติให้ดีขึ้น โดยได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษาที่พิจารณาเห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ รวม 6 ตัวแบบ โดยแต่ละตัวแบบมีการมุ่งเน้นฐานคิดหรือแนวทางที่อาจหรืออำนวยความสะดวกต่อการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) ตัวแบบที่เน้นประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม (Planning & controlling system) กล่าวคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารนโยบายจะต้องมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งการมอบหมายงานแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สร้างระบบในการวัดผลการดำเนินงาน การให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

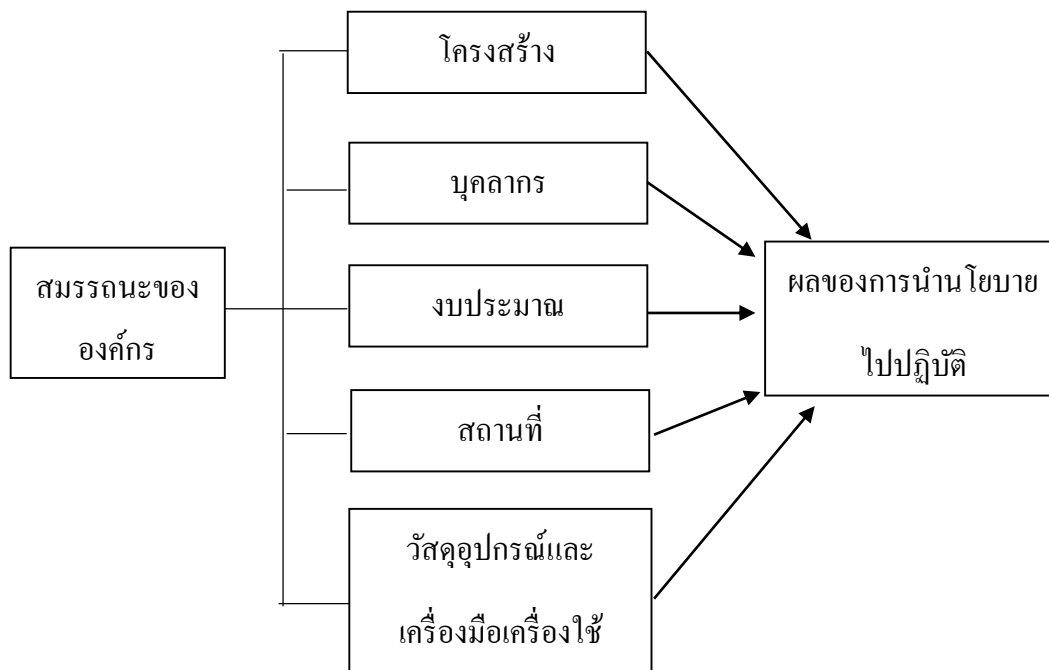
ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model)



ภาพที่ 2 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model)
(วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 138)

2. ตัวแบบทางการจัดการ (Management model) ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ ซึ่งเน้นให้ความสนใจไปที่สนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด และนโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถอีกทั้งทั้งด้านการบริหาร และทางด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังจะต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมในการบริหารจัดการทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแก้ที่ตัวองค์การ เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่าง ๆ เป็นต้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management model)



ภาพที่ 3 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management model)
(วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 141)

สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแบบด้านการจัดการ เป็นตัวแบบที่เน้นสมรรถนะองค์กร หรือความสามารถขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นหลักเน้นที่ขีดสมรรถนะภายใน (Internal capacity) ของหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารนโยบายจะมีโอกาสที่จะนำเอานโยบายไปปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จค่อนข้างมาก ในทางตรงกันข้ามหน่วยงานที่มีขีดความสามารถภายในค่อนข้างต่ำ จะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบนี้ คือ

2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างขององค์กรต้องเหมาะสม เช่น ในเรื่องสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชา และการประสานงานภายในองค์กร

2.2 ปัจจัยบุคลากร หมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริการ และเทคนิคอย่างเพียงพอ

2.3 ปัจจัยงบประมาณ หมายถึง การเตรียมการวางแผนความพร้อมในเรื่องของงบประมาณ การใช้จ่ายดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ทันเวลาตามกำหนดของนโยบาย

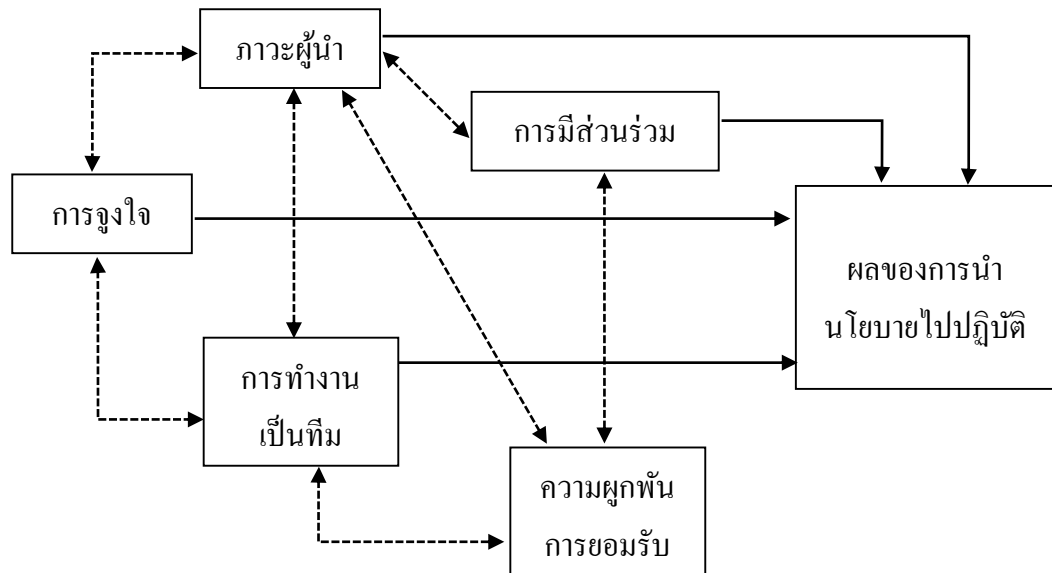
2.4 ปัจจัยสถานที่ หมายถึง สถานที่ตั้งขององค์กรที่นานโยบายไปปฏิบัติต้องมีความเหมาะสม และมีความพร้อมทุกส่วนในการดำเนินงานปฏิบัติตามนโยบาย

2.5 ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ อันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกปัจจัยหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้คำนิยามและความสำคัญเกี่ยวกับตัวแบบทางการจัดการอีก เช่น William, 1971 (จุมพล หนิมพานิช, 2549) กล่าวว่า ตัวแบบทางการจัดการ ตัวแบบนี้ให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคเพียงพอ นอกจากนั้นองค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ โดยตัวแบบทางการจัดการของ Water william เชื่อว่าสมรรถนะขององค์กรที่ประกอบด้วยโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล

3. ตัวแบบทางการพัฒนาองค์กร (Organization development model) เป็นตัวแบบที่เน้นการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เป็นตัวแบบที่เน้นพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม โดยมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การทำงานให้ผูปฏิบัติงานตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development model)



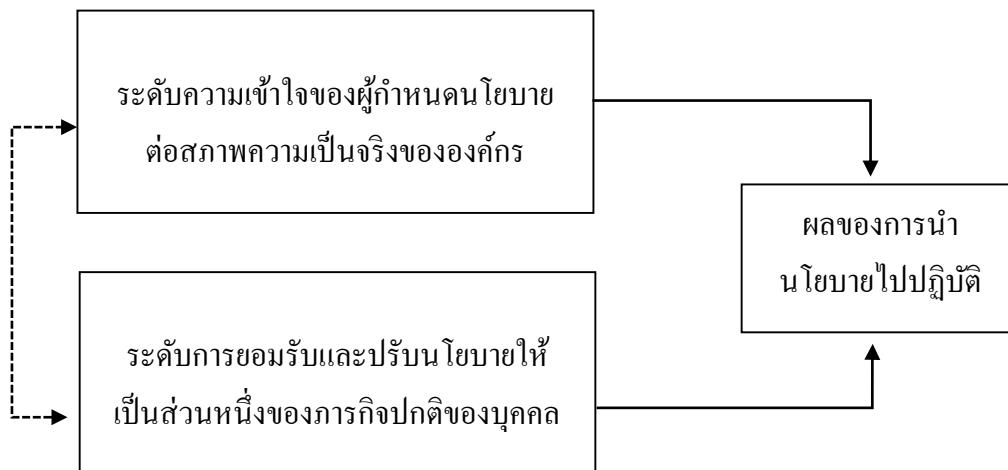
ภาพที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 143)

4. ตัวแบบทางกระบวนการระบบราชการ (Bureaucratic processes model) เป็นตัวแบบที่เน้นการสร้างความสำเร็จสภาพความเป็นจริง และพฤติกรรมในระบบราชการ ตัวแบบนี้มองว่าการใช้อำนาจดุลยพินิจ (Discretion) ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (Street-level bureaucrat) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดการต่อต้านไม่ยอมรับเอานโยบายมาแปลงสู่ภาคปฏิบัติในฐานะเป็นงานประจำของตน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวอาจจะเพิกเฉยในการปฏิบัติตามหรืออาจจะใช้ดุลยพินิจของตนตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อตัวนโยบาย ความพร้อมในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ

4.1 ระดับความเข้าใจของผู้กำหนดนโยบายต่อสภาพความเป็นจริงของหน่วยงาน และองค์การสภาพปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น ปริมาณงานเกินกำลัง การขาดแคลน บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่อง ขาดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจที่เหมาะสมเพียงพอ เป็นต้น

4.2 ระดับการยอมรับเห็นพ้องในนโยบาย และการปรับนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจปกติหรือเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ราชการของบุคลากรแต่ละคน

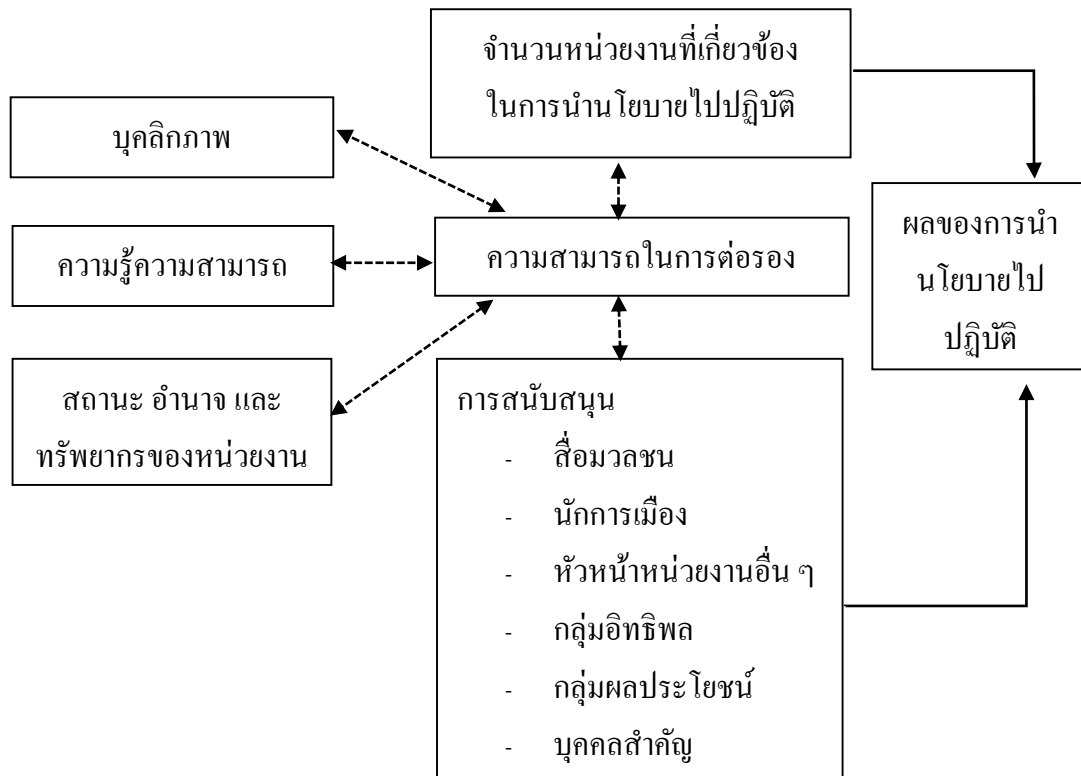
ตัวแบบทางกระบวนการระบบราชการ (Bureaucratic processes model)



ภาพที่ 5 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางกระบวนการระบบราชการ (Bureaucratic processes model) (วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 144)

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political model) เป็นตัวแบบที่เน้นการเจรจาต่อรองสถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ ตัวแบบนี้เน้นที่ความสามารถในการเจรจาต่อรองและประนีประนอมของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในเวทินโยบายนั้น ทั้งนี้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับตัวนโยบายจะเข้ามาใช้อิทธิพลของตนเอง เพื่อสร้างเงื่อนไขต่อรองให้มีการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะที่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปของการใช้ความสามารถ เพื่ออ้างเหตุผลความชอบธรรม การโฆษณาประชาสัมพันธ์ชวนเชื่อ การสร้างพลังมวลชน เพื่อก่อให้เกิดแรงกดดัน เป็นต้น ดังนั้น ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ประนีประนอมแสวงหาแรงสนับสนุนจากภายนอกในการนำเอานโยบายไปปฏิบัติกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

ตัวแบบทางการเมือง (Political model)

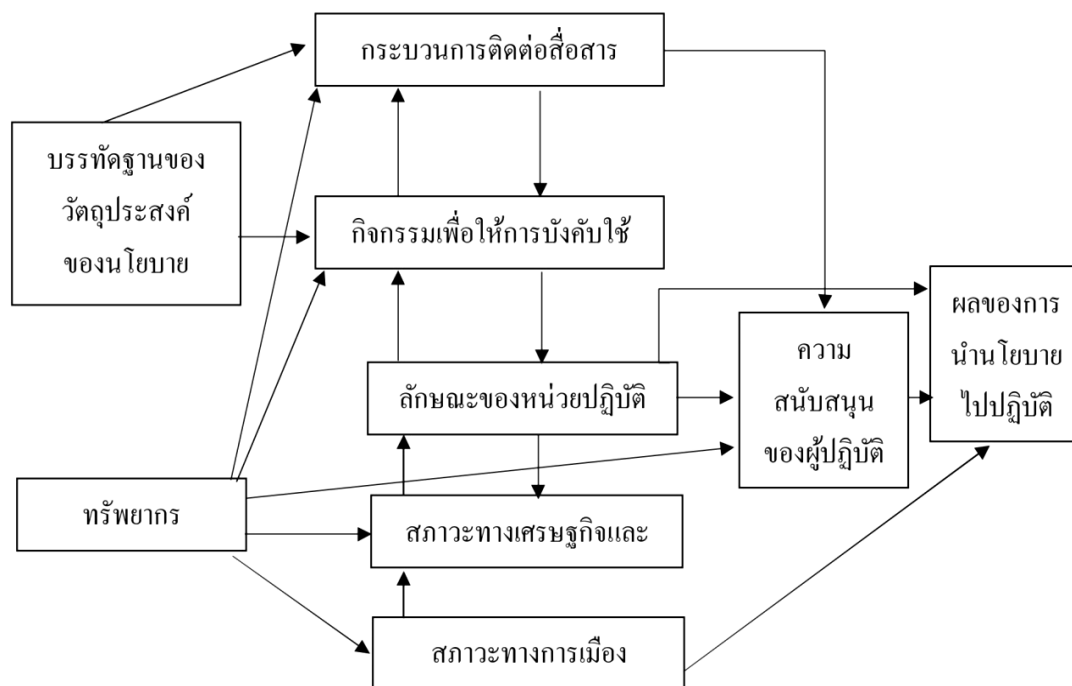


ภาพที่ 6 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางการเมือง (Political model)

(วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 144)

6. ตัวแบบทั่วไป (General model) เป็นตัวแบบที่เน้นการวิเคราะห์เชิงระบบตัวแบบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จนั้น ซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น จิตความสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบาย ความชัดเจนของตัวนโยบาย และกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการให้ความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ว่าการเปลี่ยนแปลงของบัณฑิตสภาพแวดล้อมนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ไม่มากนัก บัณฑิตที่เกี่ยวกับตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพ ดังนี้

ตัวแบบทั่วไป (General model)



ภาพที่ 7 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทั่วไป (General model)

(วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 152)

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอตัวแบบทางการจัดการ (Management model) ที่เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กรเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำเอานโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้ยึดหลักการดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ก่อน พ.ศ. 2536 เป็นส่วนอำเภอขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ส่วนอำเภอสระแก้ว ส่วนอำเภอวัฒนานคร ส่วนอำเภอรัญประเทศ ส่วนอำเภอตาพระยา ส่วนอำเภอคลองหาด และส่วนอำเภอวังน้ำเย็น

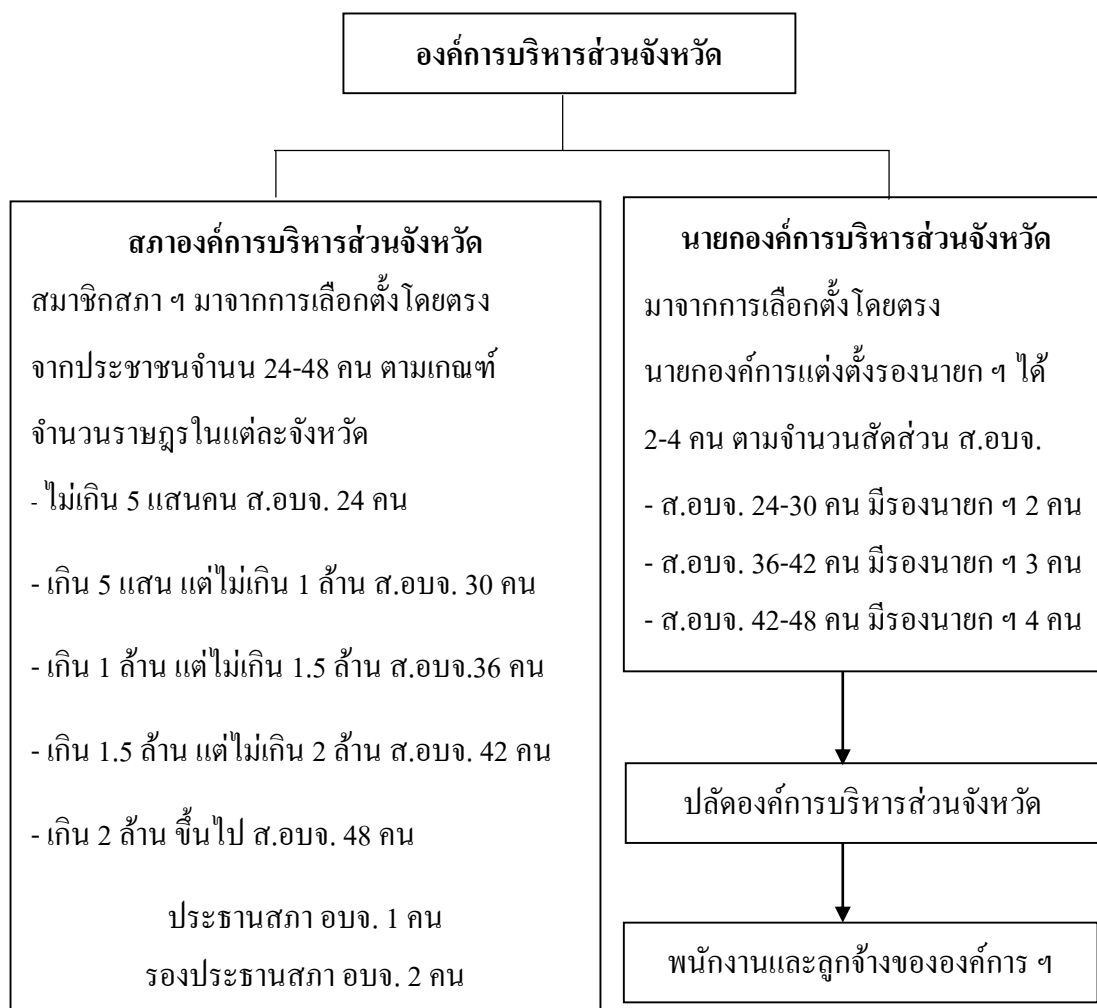
หลัง พ.ศ. 2536-พ.ศ. 2540 จังหวัดสระแก้ว ได้จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. จัดตั้งจังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 เป็นผลทำให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วขึ้น โดยเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา มีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เรียกว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัด” ปลัดจังหวัดทำหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยตำแหน่ง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดครั้งแรกในจังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2538 มีสมาชิกสภาจังหวัด 24 คน

ปลายปี พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 ทำให้มีการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2540 และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว คนแรก คือ นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2541 และวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้มีมติเลือก นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตามลำดับ จนถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547

ปี พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสม ซึ่งสามารถบริหารงานตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงาน อันเป็นประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งครบวาระเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 และได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2547 ซึ่ง นายทรงยศ เทียนทอง ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตจังหวัดสระแก้ว ให้เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จนถึงปัจจุบัน

จังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ภาคตะวันออกของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ 256 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 7,195.436 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 4,496,962 ไร่ ทิศตะวันออก ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นระยะทางประมาณ 165 กิโลเมตร ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออรัญประเทศ คลองหาด ตาพระยา และโคกสูง ดังนั้น ท่าเลที่ตั้งของจังหวัดสระแก้ว จึงมีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมในการเป็นประตูภูมิภาคอื่นของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเป็นประตูสู่อีสาน และประตูสู่อินโดจีน โดยมีจุดผ่านแดนที่สำคัญ 4 จุด คือ จุดผ่านแดนถาวร 1 แห่ง และจุดผ่อนปรนการค้า 3 แห่ง รวมทั้ง มีตลาดโรงเกลือหรือตลาดชายแดนบ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศ ซึ่งเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้ามือสองที่ใหญ่ที่สุดใน ภูมิภาค สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศปีละหลายพันล้านบาท นอกจากนี้ จังหวัดสระแก้ว ยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง และมีความอุดมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมรดกโลกทางธรรมชาติ ผืนป่าดงพญาเย็น-เขาใหญ่นี้ คือ อุทยานแห่งชาติปางสีดา อุทยานแห่งชาติตาพระยา รวมทั้ง ละลุ ถ้ำน้ำ และ ถ้ำเพชรโพธิ์ทอง เป็นต้น



ภาพที่ 8 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 (ธีรวุฒิ โสภณัฐกุล, 2550, หน้า 38)

การจัดองค์การหรือโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เป็นองค์กรนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.อบจ.) ซึ่งประชาชนในท้องที่อำเภอต่าง ๆ รวมทั้งอยู่ในเขตการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นในจังหวัดนั้นเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด มีจำนวนตามเกณฑ์จำนวนราษฎรในแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง คือ

1. จังหวัดใดมีประชากรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกได้ 24 คน
2. จังหวัดใดมีประชากรเกิน 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน
3. จังหวัดใดมีประชากรเกิน 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน
4. จังหวัดใดมีประชากรเกิน 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน
5. จังหวัดใดมีประชากรเกิน 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกได้ 48 คน

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เลือกประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 2 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี อย่างไรก็ตาม สมาชิกอาจสิ้นสุดลงก่อนครบวาระ เช่น สภาถูกยุบ ตาย ลาออก สภาวินิจฉัยให้ออก

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตจังหวัดที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกัน

ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับถึงวันรับสมัครรับเลือกตั้ง หรือได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาติดต่อกันสามปี นับถึงวันรับสมัคร (การเสียภาษีครั้งเดียวย้อนหลังครบสามปี ๆ ไม่เข้าเกณฑ์นี้)

นอกจากนั้นจะต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้ง คือ

1. มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้งตามมาตรา 11 (1) (2) หรือ (4)
2. ติดยาเสพติดให้โทษ
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. ต้องคำพิพากษาให้จำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายของศาล
5. เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตั้งแต่สองปีขึ้นไป โดยได้พ้นโทษมายังไม่ถึงห้าปี

ในวันเลือกตั้ง เว้นแต่เป็นความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

6. เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่ากระทำการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ

7. เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

8. เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

9. เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา

10. เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ

11. อยู่ในระหว่างต้องห้ามหรือถูกตัดสิทธิมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

12. เคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งถูกให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

13. เคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งราษฎรลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และยังไม่พ้นกำหนดห้าปีแต่วันที่พ้นจากตำแหน่งจนถึงวันเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นต้นมา โครงสร้างส่วนนี้คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เพิ่งจะมีการปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แท้จริง เพื่อสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนทั้งหมด จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายโดยออก พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) ให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2540 โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้เลือก นายก อบจ. จึงทำหน้าที่แทนผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนกลางที่ส่งไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาค และเคยถูกวิพากษ์ว่าผู้ว่าราชการจังหวัดสวมหมวก 2 ใบในเวลาเดียวกัน คือ เป็นทั้งหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคและรับผิดชอบงานราชการของจังหวัดกับเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ต่อมามีการแก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ให้นายก อบจ. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา (ส.ส. หรือ ส.ว.)
4. ไม่เป็นผู้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง 5 ปี

5. มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตจังหวัดที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันรับสมัครรับเลือกตั้ง หรือได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาติดต่อกัน 3 ปี นับถึงวันรับสมัครรับเลือกตั้ง (การเสียภาษีครั้งเดียวย้อนหลังครบสามปี ๆ ไม่เข้าเกณฑ์นี้)

6. ไม่เป็นบุคคลต้องห้ามมิให้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งฯ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปนี้คือ

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปได้ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่พื้นฐานของ อบจ. ได้แก่ การเลือกประธานสภาและรองประธานสภา เลือกกรรมการสามัญและกรรมการวิสามัญ รวมทั้งการรับทราบนโยบายของนายก อบจ. ซึ่งแถลงต่อสภาก่อนการเข้ารับหน้าที่และรับทราบรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย

2. อำนาจหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ ได้แก่ การเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด การพิจารณาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

3. อำนาจหน้าที่ในการควบคุมฝ่ายบริหารให้ดำเนินการกิจการส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ ด้วยการตั้งกระทู้ถาม การสอบถามข้อเท็จจริง การอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายก อบจ. แถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในการบริหารราชการของ อบจ. โดยไม่มีการลงมติ

4. อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด การพิจารณาอนุมัติงบประมาณจึงเป็นอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับทั้งอำนาจนิติบัญญัติและการควบคุมการบริหาร

5. การพิจารณาอนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การ发展和แผนพัฒนา 3 ปี ของ อบจ.

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. แถลงนโยบายการบริหารต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยไม่มีการลงมติ และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภา อบจ. ประจำปี

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของ อบจ.

3. แต่งตั้ง ถอดถอนรองนายก อบจ. เลขานุการ อบจ. และที่ปรึกษา อบจ.
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของ อบจ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ อบจ.
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ
7. บังคับบัญชาพนักงานของ อบจ.
8. เสนอร่างข้อบัญญัติ อบจ. และร่างข้อบัญญัติงบประมาณของ อบจ.
9. หน้าที่ในการตอบกระทู้ถามหรือการสอบถามข้อเท็จจริงของสมาชิกสภา อบจ.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นำศักดิ์ อุทัยศรีสม และสัมพันธ์ พลภักดิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น อาทิเช่น ถนน และคลองน้ำ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนงานด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น และปัจจัยที่สำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ สามารถและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผนที่สำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงานจากรัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ตามแผนงานและมีการใช้งบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

วิไลพร ชนะศึก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เครื่องมือศึกษาเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง

ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ ส่วนปัญหา อุปสรรค
 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เช่น
 ขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในทุกระดับ บุคลากรบางส่วน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 การติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบริหารงานยังไม่มีประสิทธิภาพ
 บุคลากรที่บรรจุใหม่ ยังไม่เข้าใจในหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

ปนัดดา มีทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมือง
 ที่ดีของเทศบาลกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาไปสู่
 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และเพื่อ
 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลกลาง
 อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย 6 กระบวนการ ได้แก่ ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น การกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การมุ่งเน้นประชาชนผู้รับบริการ การวัดผล
 การวิเคราะห์และการจัดกลุ่มการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการกระบวนการ
 การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 จึงส่งผลให้เทศบาลตำบลบ้านกลางได้รับรางวัลยกย่องมากมาย โดยเฉพาะรางวัลด้านการป้องกัน
 การทุจริต จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 4 ปีซ้อน และ
 เป็นเทศบาลต้นแบบของประเทศด้านการป้องกันการทุจริต และปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการ
 บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัย
 ด้านองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์กร

ชุตินันท์ แดงสกล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
 ความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร
 มีการใช้นโยบายระดับจิตสำนึก และแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติ และมีคุณค่าทาง
 จริยธรรมที่สูงขึ้นซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่า เพื่อให้บรรลุ
 จุดมุ่งหมายของการทำงาน และพึงปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้
 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน

เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการ
 บ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล ในจังหวัดภูเก็ตประชาชนผู้มาใช้บริการเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเห็นว่าสามารถนำหลักการดังกล่าวเข้ามาใช้และประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้แต่ละเทศบาลมีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล คือ กลยุทธ์โครงสร้าง ระบบการดำเนินงาน รูปแบบการบริหารงาน ทักษะบุคคล และการจัดการด้านบุคลากร

พระศุวิทย์ คำมูล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาแนวทางการนำระบบหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองไปปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตชั้นใน ชั้นกลาง และชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยในกลุ่มตัวแปรของแนวคิดของแวน มิเตอร์และแวนฮอร์น ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านคุณลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ในกลุ่มตัวแปรของตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรศร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสถานที่ และปัจจัยด้านด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยในกลุ่มตัวแปรด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ ต่างมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร

อาภรณ์ ชัยออน (2551) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร การประเมินผลการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ระบุปัญหา และอุปสรรคในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากที่เทศบาลได้นำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการบริหารงานเทศบาลตำบล มีผลให้เทศบาลตำบลมุ่งเน้นการบริหารงานที่ก่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการจัดระบบการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ยุ่งยากให้รวดเร็วขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการศึกษาหัวข้อต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 433 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว จำนวนเพียง 400 คน ทั้งนี้เนื่องจากมีบุคลากรส่วนหนึ่งไปช่วยราชการต่างหน่วยงาน และศึกษาต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้มีการสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาเป็นแนวทางการกำหนดขอบเขต และเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือและแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการ แบ่งได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ แบ่งได้ 10 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale)

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การวัด	ระดับคะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้เท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้เท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 1 คะแนน

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 46)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดและแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ

เกณฑ์การวัดและแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 3-4

ระดับคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และนำไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง การหาความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC)

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช

1.2 ดร.ทักษญา สง่าโยธิน

1.3 ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์

จากนั้นนำมาประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายชื่อแล้ว นำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC)

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

กำหนดให้ IOC แทน คำนวณความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ค่าคะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญให้
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่า IOC นี้ สามารถกำหนดได้จากการอ้างอิงบุคคล ทั้งนี้ค่าที่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน มีดังนี้

- 1 ข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย
- 0 ไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย แต่อาจจะใช้ได้
- 1 ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

โดยผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มารวมกันในแต่ละบุคคล จากนั้นรวมคะแนนของทุกคนเข้าด้วยกันหารจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ จะได้ผลลัพธ์ที่เป็นตัวเลข ซึ่งค่าในการยอมรับจะต้องไม่ต่ำกว่า .66 (ธนัญฐ ยังเฟื่องมนต์, 2554) จากการคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.0

2. การทดสอบความเชื่อมั่นจะนำไปดำเนินการก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ควรต้องนำแบบสอบถามไปดำเนินการทดลอง (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แต่ไม่ใช่ประชากรของการศึกษานี้ จำนวน 30 คน

2.1 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การศึกษานี้ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้นำเสนอดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับการวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการวิจัยใช้ตัดสินใจ (Important research)

สำหรับการหาความเชื่อถือได้แต่ละแบบ เป็นการคำนวณค่าความความเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นตัวเลขที่อยู่ในรูปทศนิยม มีค่าไม่เกิน 1.00 การแปลความหมายค่าความน่าเชื่อถือ (พรรรณี สิกิจวัฒน์, 2553) ใช้เกณฑ์ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้	การนำไปใช้
0.80-1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70-0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50-0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.30-0.49	ต่ำ	ควรปรับปรุง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

2.2 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) ผลการศึกษาได้ค่า Alpha เท่ากับ .929 ซึ่งค่าระดับความเชื่อมั่นสูงในระดับสูงมาก ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การศึกษานี้ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของ แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้วผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) การศึกษานี้ตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสข้อมูล
3. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ประมวลผลข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ
5. วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

เมื่อผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลตัวแปรด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) วิเคราะห์สถิติโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - 1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ($\alpha = .05$) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน 1-3 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นต้น (Multiple linear regression analysis) ทำการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Testing for autocorrelation) สามารถทำได้โดยใช้วิธีการทดสอบทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ ค่าสถิติ Durbin-Watson โดยพิจารณาว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าระหว่าง 1.50-2.50 (อัจฉริยา ปราบอริพ่าย, 2547) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Testing multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance ถ้าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Menard, 1995) และพิจารณาจากค่า VIF (Variance inflation factor) ถ้าค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 400 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้ว มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ งานวิจัยนี้มีการทำสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยสามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับ/ ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	35.00
หญิง	260	65.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	129	32.20
31-40 ปี	198	49.50
41-50 ปี	62	15.50
51-60 ปี	11	2.80
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	7.00
ปริญญาตรี	265	66.20
สูงกว่าปริญญาตรี	107	26.80

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	118	29.50
3-5 ปี	125	31.25
6-10 ปี	88	22.00
10 ปีขึ้นไป	69	17.25
5. ระดับ/ ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	97	24.25
พนักงานราชการ	101	25.25
ข้าราชการ	202	50.50

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้ จำนวนทั้งหมด 400 คน

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุ 6-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

ระดับ/ ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีระดับ/ ตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 พนักงานราชการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และลูกจ้าง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ โดยสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ	4.10	.569	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม	4.07	.585	ค่อนข้างสูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	.583	ค่อนข้างสูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	.586	ค่อนข้างสูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.04	.574	ค่อนข้างสูง
รวม	4.07	.454	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.10 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 2 คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 3 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 4 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจ ในวิสัยทัศน์และพันธกิจ	0	3	52	234	111	4.13	.649	ค่อนข้าง สูง	1
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	0	4	64	235	97	4.06	.663	ค่อนข้าง สูง	2
3. นายกองค้การบริหารของท่าน วางตัวให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ รู้สึกนำเคารพและน่าเกรงขาม	0	3	46	247	104	4.13	.624	ค่อนข้าง สูง	1
รวม						4.10	.569	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจ และนายกองค้การบริหารของท่านวางตัวให้ บุคลากร/เจ้าหน้าที่รู้สึกนำเคารพและน่าเกรงขาม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายกองค้การบริหารของท่าน แสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบ กำหนดภารกิจใหม่ ๆ	0	6	71	215	108	4.06	.711	ค่อนข้าง สูง	2
	0%	1.5%	17.8%	53.8%	27%				
2. นายกองค้การบริหารของท่าน แสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์	0	8	65	228	99	4.04	.699	ค่อนข้าง สูง	3
	0%	2%	16.2%	57.0%	24.8%				
3. นายกองค้การบริหารของท่าน แสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม และจริยธรรม	1	5	54	233	107	4.10	.683	ค่อนข้าง สูง	1
	0.2%	1.2%	13.5%	58.2%	26.8%				
รวม						4.07	.585	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจใหม่ ๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 3 คือ นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่กระตือรือร้น ในการทำงาน	0	4	62	223	111	4.10	.681	ค่อนข้าง สูง	2
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพัน กับหน่วยงาน	0	6	71	212	111	4.07	.715	ค่อนข้าง สูง	3
3. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ทำงานจน บรรลุเป้าหมาย	0	2	57	223	118	4.14	.662	ค่อนข้าง สูง	1
รวม						4.10	.583	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 3 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการที่ส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการเรียนรู้เพิ่มเติม	0	2	90	186	122	4.07	.739	ค่อนข้าง สูง	1
	0%	0.5%	22.5%	46.5%	30.5%				
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างกัน	0	2	74	230	94	4.04	.663	ค่อนข้าง สูง	3
	0%	0.5%	18.5%	57.5%	23.5%				
3. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน	0	3	80	209	108	4.06	.706	ค่อนข้าง สูง	2
	0%	0.8%	20%	52.2%	27%				
รวม						4.06	.586	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการที่ส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการเรียนรู้เพิ่มเติม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 3 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานแบบกระจาย อำนาจในการตัดสินใจ	0	7	51	239	103	4.10	.669	ค่อนข้าง สูง	1
	0%	1.8%	12.8%	59.8%	25.8%				
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการมอบหมายงานหรือ หน้าที่ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่อย่างยุติธรรม	0	3	54	258	85	4.06	.612	ค่อนข้าง สูง	2
	0%	0.8%	13.5%	64.5%	21.2%				
3. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการพบปะหรือเรื่องงานกับ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่	2	11	71	226	90	3.98	.747	ค่อนข้าง สูง	3
	0.5%	2.8%	17.8%	56.5%	22.5%				
รวม						4.04	.574	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าลำดับที่ 1 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่อย่างยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และลำดับที่ 3 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีการพบปะหรือเรื่องงานกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้าง	4.21	.511	มากที่สุด
ด้านบุคลากร	4.14	.535	มาก
ด้านงบประมาณ	4.14	.528	มาก
ด้านสถานที่	4.21	.510	มากที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้	4.07	.548	มาก
รวม	4.15	.358	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านโครงสร้าง และ ด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.14 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านโครงสร้างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มี โครงสร้างของสายการบังคับ บัญชา ลำดับชั้นการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจน	0	0	40	214	146	4.26	.629	มาก ที่สุด	1
	0%	0%	10%	53.5%	36.5%				
2. หน่วยงานของท่าน มีการประสานงานภายใน หน่วยงาน และการกำหนด หน้าที่ ภาระงาน ที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน	0	1	49	227	123	4.18	.639	มาก	3
	0%	0.2%	12.2%	56.8%	30.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดนโยบายขององค์กรที่ ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตาม ได้	0	0	40	242	118	4.20	.598	มาก	2
	0%	0%	10%	60.5%	29.5%				
รวม						4.21	.511	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านโครงสร้างของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่าน มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการประสานงานภายใน หน่วยงาน และการกำหนดหน้าที่ ภาระงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากร มีความรู้ความสามารถในด้าน การบริการตามภารกิจต่าง ๆ	0	3	46	220	131	4.20	.659	มาก	1
	0%	0.8%	11.5%	55%	32.8%				
2. หน่วยงานของท่าน มีบุคลากร ที่มีเทคนิคในการบริการ	0	3	71	224	102	4.06	.678	มาก	3
	0%	0.8%	17.8%	56%	25.5%				
3. หน่วยงานของท่าน มีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	0	2	44	241	113	4.16	.622	มาก	2
	0%	0.5%	11%	60.2%	28.2%				
รวม						4.14	.535	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการบริการตามภารกิจต่าง ๆ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่าน มีบุคลากรที่มีเทคนิคในการบริการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ วางแผนความพร้อมในเรื่อง งบประมาณ	0	3	46	231	120	4.17	.646	มาก	1
	0%	0.8%	11.5%	57.8%	30%				
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้ งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัด และมีประสิทธิภาพ	0	1	60	235	104	4.10	.640	มาก	3
	0%	0.2%	15%	58.8%	26%				
3. หน่วยงานของท่านมีเบิกจ่าย งบประมาณในการดำเนิน โครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย	0	0	54	238	108	4.14	.623	มาก	2
	0%	0%	13.5%	59.5%	27%				
รวม						4.14	.528	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านงบประมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความพร้อมในเรื่องงบประมาณ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสถานที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. สถานที่ตั้งของ อบจ. มีความเหมาะสมแก่การนำ นโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	0	2	34	215	149	4.28	.634	มากที่สุด	1
	0%	0.5%	8.5%	53.8%	37.2%				
2. หน่วยงานของท่าน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ของหน่วยงานให้เอื้อ ประโยชน์ต่อการทำงานและ ได้รับความ สะดวกสบายจากการมารับ บริการของประชาชน	0	2	42	233	123	4.19	.630	มาก	2
	0%	0.5%	10.5%	58.2%	30.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีการจัด ระเบียบของสถานที่ในแต่ละ ฝ่ายมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย	0	5	45	227	123	4.17	.665	มาก	3
	0%	1.2%	11.2%	56.8%	30.8%				
รวม						4.21	.510	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ สถานที่ตั้งของ อบจ. มีความเหมาะสมแก่การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่าน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและได้รับความสะดวกสบายจากการมารับบริการของประชาชน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบของสถานที่ในแต่ละฝ่ายมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับความ ความเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้	2 0.5%	6 1.5%	74 18.5%	219 54.8%	99 24.8%	4.02	.734	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	2 0.5%	1 0.2%	54 13.5%	247 61.8%	96 24%	4.08	.651	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	0 0%	1 0.2%	61 15.2%	232 58%	106 26.5%	4.11	.646	มาก	1
รวม						4.07	.548	มาก	

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักประสิทธิภาพ 2) ด้านหลักประสิทธิผล 3) ด้านหลักการตอบสนอง 4) ด้านหลักความรับผิดชอบ 5) ด้านหลักความโปร่งใส 6) ด้านหลักนิติธรรม 7) ด้านหลักความเสมอภาค 8) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 9) ด้านหลักการกระจายอำนาจ 10) ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ โดยสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.17	.511	มาก
ด้านหลักประสิทธิผล	4.11	.525	มาก
ด้านหลักการตอบสนอง	4.13	.535	มาก
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.14	.515	มาก
ด้านหลักความโปร่งใส	4.24	.496	มากที่สุด
ด้านหลักนิติธรรม	4.17	.496	มาก
ด้านหลักความเสมอภาค	4.14	.480	มาก
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.06	.514	มาก
ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.15	.516	มาก
ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม	4.17	.551	มาก
รวม	4.15	.336	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านหลักความโปร่งใส โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม ด้านด้านหลักประสิทธิภาพ และด้านหลักนิติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน

คือ 4.17 อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 4 คือด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความเสมอภาค มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 5 คือ ด้านหลักการตอบสนอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 6 คือ ด้านหลักประสิทธิผล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 7 คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	0	3	28	243	126	4.23	.603	มาก ที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยีกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	0	2	53	234	111	4.14	.643	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน	0	1	56	229	114	4.14	.645	มาก	2
รวม						4.17	.511	มาก	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน และหน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยีกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิผลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	0	1	49	238	112	4.15	.625	มาก	1
	0%	0.2%	12.2%	59.5%	28%				
2. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ	0	7	64	234	95	4.04	.683	มาก	3
	0%	1.8%	16%	58.5%	23.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ	0	1	45	249	105	4.14	.604	มาก	2
	0%	0.2%	11.2%	62.2%	26.2%				
รวม						4.11	.525	มาก	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักประสิทธิผลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการตอบสนองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักการตอบสนอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ จัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบ ทั่วทั้งองค์กร	0	1	48	252	99	4.12	.603	มาก	2
	0%	0.2%	12%	63%	24.8%				
2. หน่วยงานของท่านมีแผน การดำเนินการ หรือขั้นตอนที่ สามารถสร้างความเชื่อมั่น และคาดหวังความสำเร็จได้	0	1	39	252	108	4.17	.592	มาก	1
	0%	0.2%	9.8%	63%	27%				
3. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดกระบวนการ ดำเนินงานที่ยืดหยุ่นประโยชน์ ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาและ เวลา จนทำให้เกิดผลกระทบต่อ ผู้ใช้บริการ	0	3	67	222	108	4.09	.679	มาก	3
	0%	0.8%	16.8%	55.5%	27%				
รวม						4.13	.535	มาก	

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการตอบสนองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น และคาดหวังความสำเร็จได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาและเวลา จนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตาม การดำเนินงานอย่างมีความ รับผิดชอบ	0	3	45	237	115	4.16	.637	มาก	1
	0%	0.8%	11.2%	59.2%	28.8%				
2. หน่วยงานของท่านมีการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาระ งานและงบประมาณ ตามความ รับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วน ร่วมเป็นหลัก	0	2	51	249	98	4.11	.618	มาก	2
	0%	0.5%	12.8%	62.2%	24.5%				
3. หน่วยงานของท่านมีการสร้าง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1	1	47	236	115	4.16	.643	มาก	1
	0.2%	0.2%	11.8%	59%	28.8%				
รวม						4.14	.515	มาก	

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานและงบประมาณ ตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความโปร่งใสของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานเป็นไปด้วย ความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือ ตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถ ตรวจสอบได้	0	1	33	222	144	4.27	.616	มากที่สุด	1
	0%	0.2%	8.2%	55.5%	36%				
2. หน่วยงานของท่านมีการบริหาร จัดการด้านงบประมาณเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และมี คณะกรรมการเพื่อเป็น องค์ประกอบในการพิจารณา	0	1	31	245	123	4.22	.588	มากที่สุด	2
	0%	0.2%	7.8%	61.2%	30.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงาน ของบุคลากรที่ชัดเจน	0	3	31	243	123	4.22	.608	มากที่สุด	2
	0%	0.8%	7.8%	60.8%	30.8%				
รวม						4.24	.496	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความโปร่งใสของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน และหน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักนิทรรศน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักนิทรรศน์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการด้วย ความเป็นธรรม โดยใช้ หลักนิทรรศน์	1	2	34	247	116	4.19	.619	มาก	1
	0.2%	0.5%	8.5%	61.8%	29%				
2. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงาน การเงินและ ทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบ ราชการ	0	2	36	254	108	4.17	.593	มาก	2
	0%	0.5%	9%	63.5%	27%				
3. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดระเบียบปฏิบัติ และ ขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบ ของบุคลากรและถือปฏิบัติโดย เสมอภาค	0	1	46	245	108	4.15	.611	มาก	3
	0%	0.2%	11.5%	61.2%	27%				
รวม						4.17	.496	มาก	

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักนิทรรศน์ของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักนิทรรศน์
โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่าน
มีการบริหารงาน การเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบราชการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอน
ที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15
โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความเสมอภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักความเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการให้ ความสำคัญต่อการให้บริการ แก่บุคคลภายนอก และประชาชน ทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน	0	2	34	262	102	4.16	.579	มาก	1
	0%	0.5%	8.5%	65.5%	25.5%				
2. หน่วยงานของท่านมีการนำ โครงการ กิจกรรมที่บรรลุไว้ใน แผนพัฒนาไปจัดข้อบัญญัติ งบประมาณ เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับ ประชาชน	0	1	51	245	103	4.12	.617	มาก	3
	0%	0.2%	12.8%	61.2%	25.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีการคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของ การเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาส	0	2	42	251	105	4.15	.606	มาก	2
	0%	0.5%	10.5%	62.8%	26.2%				
รวม						4.14	.480	มาก	

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักความเสมอภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชน ทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาส มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการนำโครงการ กิจกรรมที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดข้อบัญญัติงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและ วางแผนงาน การดำเนินการ ของหน่วยงานในการบริหาร จัดการโดยยึดหลักเป้าหมาย ของหน่วยงานเป็นหลัก	0	1	56	256	87	4.07	.603	มาก	1
	0%	0.2%	14%	64%	21.8%				
2. หน่วยงานของท่านให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพิจารณาและ เห็นชอบขั้นตอน หรือ กระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้อ กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	0	0	54	267	79	4.06	.574	มาก	2
	0%	0%	13.5%	66.8%	19.8%				
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	0	2	68	235	95	4.06	.652	มาก	2
	0%	0.5%	17%	58.8%	23.8%				
รวม						4.06	.516	มาก	

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้อกรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการกระจายอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักการกระจายอำนาจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	0	1	39	264	96	4.14	.574	มาก	2
	0%	0.2%	9.8%	66%	24%				
2. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	0	4	39	242	115	4.17	.630	มาก	1
	0%	1%	9.8%	60.5%	28.8%				
3. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	0	2	50	241	107	4.13	.629	มาก	3
	0%	0.5%	12.5%	60.2%	26.8%				
รวม						4.15	.516	มาก	

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักการกระจายอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมี การส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนา ระบบราชการให้ยึดหลัก ธรรมาภิบาล	0	2	35	247	116	4.19	.601	มาก	1
	0%	0.5%	8.8%	61.8%	29%				
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มี จิตสำนึกและตระหนักต่อความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม	1	3	44	231	121	4.17	.661	มาก	2
	0.2%	0.8%	11%	57.8%	30.2%				
3. นายกองค้การบริหารของท่าน มี มนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อน โยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ คำนึงถึงประ โยชน์สุขของ ประชาชนเป็นที่ตั้ง	1	2	44	241	112	4.15	.641	มาก	3
	0.2%	0.5%	11%	60.2%	28%				
รวม						4.17	.551	มาก	

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนา ระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 3 คือ นายกองค้การบริหารของท่าน มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อน โยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประ โยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_0 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_1 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 26 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.348	.121		19.481	.000*		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (X_1)	.033	.029	.055	1.113	.266	.629	1.589
การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม (X_2)	.063	.032	.110	1.993	.047*	.515	1.938
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	.131	.032	.228	4.060	.000*	.496	2.016
การกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.029	.033	.050	.881	.379	.480	2.083
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)	.187	.031	.319	5.977	.000*	.547	1.829
R	0.621						
R square	0.385						
Adjusted R square	0.378						
Durbin Watson	2.015						
F-ratio	49.416 (0.000*)						

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 26 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.621 ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.385 หรือร้อยละ 38.50 อีกร้อยละ 61.50 เป็นตัวแปรที่ยังไม่ได้ศึกษา

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 2.348 + 0.187 (X_5) * + 0.131 (X_3) * + 0.063 (X_2) *$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_2 = การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม

X_3 = การสร้างแรงบันดาลใจ

X_5 = การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

$$\text{Standardized } \hat{y} = 0.031 (X_5) + 0.032 (X_3) + 0.032 (X_2)$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_2 = การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม

X_3 = การสร้างแรงบันดาลใจ

X_5 = การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากตารางที่ 26 สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านพฤติกรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .047 และ .000

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_0 : ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_1 : ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 27 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติขององค์การบริหาร ส่วน จังหวัดสระแก้ว	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients	coefficients	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.781	.155		11.494	.000*		
ด้านโครงสร้าง (X ₁)	.086	.029	.131	2.947	.003*	.778	1.286
ด้านบุคลากร (X ₂)	.111	.030	.177	3.748	.000*	.687	1.455
ด้านงบประมาณ (X ₃)	.183	.029	.288	6.395	.000*	.756	1.323
ด้านสถานที่ (X ₄)	.056	.029	.085	1.888	.060	.763	1.311
ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ (X ₅)	.136	.028	.223	4.883	.000*	.734	1.363
R	0.631						
R square	0.398						
Adjusted R square	0.390						
Durbin Watson	1.831						
F-ratio	52.049	(0.000*)					

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 27 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.631 ดังนั้น ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการกับความความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระแก้ว โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.398 หรือร้อยละ 39.80 อีกร้อยละ 60.20 เป็นตัวแปรอื่นที่ยังไม่ได้ศึกษา

จากตารางที่ 27 การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ อย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 1.781 + 0.183 (X_3) * + 0.136 (X_2) * + 0.111 (X_4) * + 0.086 (X_1) *$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_1 = ด้านโครงสร้าง

X_2 = ด้านบุคลากร

X_3 = ด้านงบประมาณ

X_4 = ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้

$$\text{Standardized } \hat{y} = 0.029 (X_3) + 0.028 (X_4) + 0.030 (X_2) + 0.029 (X_1)$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_1 = ด้านโครงสร้าง

X_2 = ด้านบุคลากร

X_3 = ด้านงบประมาณ

X_4 = ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า นโยบายด้านการจัดการ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .003 และ .000

สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_1 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

H_2 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 28 ผลการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยนโยบายด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients	coefficients	coefficients			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.302	.146		8.929	.000*		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.289	.030	.391	9.606	.000*	.760	1.316
ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ (X ₂)	.402	.038	.428	10.527	.000*	.760	1.316
R	0.707						
R square	0.500						
Adjusted R square	0.498						
Durbin Watson	2.035						
F-ratio	198.757 (0.000*)						

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 28 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.707 ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ กับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.500 หรือร้อยละ 50.0 อีกร้อยละ 50 เป็นตัวแปรที่ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 1.302 + 0.402 (x_2) * + 0.289 (x_1) *$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_1 = ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_2 = ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ

$$\text{Standardized } \hat{y} = 0.038 (x_2) + 0.030 (x_1)$$

เมื่อ \hat{y} = ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

X_1 = ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_2 = ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ

จากตารางที่ 28 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนโยบายด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression)	จากการทำสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปร “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ยกเว้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ และการกระตุ้นทางปัญญา ที่ไม่ส่งผลในการวิจัยครั้งนี้
สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression)	จากการทำสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปร “ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ” จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ ที่สามารถทำนายผลการ

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และปัจจัย ด้านนโยบายด้าน การจัดการที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการนำ นโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว	สมการถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple regression)	เปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการนำนโยบายการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ยกเว้นด้านสถานที่ ที่ไม่ส่งผล ในการวิจัยครั้งนี้ จากการทำสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่า น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปร 2 ตัวแปร คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบาย ด้านการจัดการที่สามารถทำนายผล การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการนำนโยบาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ศึกษาปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 400 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20 ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 และช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.20 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.25 ระดับ/ ตำแหน่งงาน ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.50 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 25.25 และลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 24.25

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

โดยนำเสนอเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
 อุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา
 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และน้อยที่สุดคือ ด้าน
 การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง นำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 ค่อนข้างสูง โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีส่วนช่วย
 สนับสนุนให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจ และนายก ฯ วางตัวให้บุคลากร/
 เจ้าหน้าที่รู้สึกนำการพและนำเกรงขาม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา ได้แก่ นายก ฯ มีส่วนช่วย
 สนับสนุนให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 ค่อนข้างสูง โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแสดงให้เห็น
 บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา
 ได้แก่ นายก ฯ แสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจใหม่ ฯ
 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และน้อยที่สุดคือ นายก ฯ แสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มี
 อุดมการณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ย
 มากที่สุดในเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/
 เจ้าหน้าที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา ได้แก่ นายก ฯ
 มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ กระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับ
 ค่อนข้างสูง และน้อยที่สุดคือ นายก ฯ มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึก
 ผูกพันกับหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ย
 มากที่สุดในเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการที่ส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่
 มีการเรียนรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา ได้แก่ นายก ฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากร/
 เจ้าหน้าที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และน้อยที่สุดคือ นายก ฯ
 มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมี
 ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการดำเนินงานแบบกระจายอำนาจ
 ในการตัดสินใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา ได้แก่ นายก ฯ มีการมอบหมายงานหรือหน้าที่

ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่อย่างยุติธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และน้อยที่สุดคือ นายก ฯ มีการพบปะหรือเรื่องงานกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยนำเสนอเรียงตามลำดับเฉลี่ย ดังนี้ ด้านโครงสร้างและด้านสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงาน มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการประสานงานภายใน หน่วยงาน และมีการกำหนดหน้าที่ ภาระงาน ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงาน มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการบริการตามภารกิจต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีบุคลากรที่มีเทคนิคในการบริการ อยู่ในระดับมาก

ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงาน มีการวางแผนความพร้อมในเรื่องงบประมาณ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการเบิกจ่าย งบประมาณในการดำเนิน โครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการใช้ งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ด้านสถานที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องสถานที่ตั้ง ของ อบจ. มีความเหมาะสมแก่การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อ การทำงานและ ได้รับความสะดวกสบายจากการมารับบริการของประชาชน อยู่ในระดับมาก และ น้อยที่สุดคือ มีการจัดระเบียบของสถานที่ในแต่ละฝ่ายมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ใน ระดับมาก

ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย มากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยนำเสนอเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม ด้านประสิทธิภาพ และด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านหลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านหลักการตอบสนอง อยู่ในระดับมาก ด้านหลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก นำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านหลักประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน และมีการใช้เทคนิค เทคโนโลยีกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านหลักประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักการตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงานมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จ ได้อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร และน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยึดถือประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะทางและเวลา จนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานและงบประมาณ ตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน และมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการบริหารงานการเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบราชการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาส อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการนำโครงการกิจกรรมที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดซื้อบัญชีงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักการกระจายอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานมีการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด มีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ นายก ๑ มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพอ่อนโยน และมีไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.621 ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.385 หรือร้อยละ 38.50 อีกร้อยละ 61.50 เป็นตัวแปรที่ยังไม่ได้ศึกษา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .047 และ .000

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.631 ดังนั้น ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ กับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.398 หรือร้อยละ 39.80 อีกร้อยละ 60.20 เป็นตัวแปรอื่นที่ยังไม่ได้ศึกษา

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า นโยบายด้านการจัดการ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .003 และ .000

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ” และตัวแปรตาม “ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งเท่ากับ 0.707 ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ กับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.500 หรือร้อยละ 50.0 อีกร้อยละ 50 เป็นตัวแปรที่ยังไม่ได้ศึกษา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำได้แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ มีวิธีการทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน อีกทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556) พบว่า ผู้นำใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่าเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงาน และพึงปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย พระสุวิทย์ คำมูล (2550) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่มีผู้นำที่มุ่งเน้นภาระงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจเจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเต็มใจ และมีส่วนร่วมที่จะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การ และสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Bass and avolio (1994) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและงานในมุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่า การเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้นำควรมีวิธีแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์การ เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์การ

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสถานที่ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ พบว่านโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมบุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล คือ กลยุทธ์โครงสร้าง ระบบการดำเนินงาน รูปแบบการบริหารงาน ทักษะบุคลากร และการจัดการด้านบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภรณ์ ชัยออน (2551) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการบริหารงานมีผลทำให้เทศบาลตำบล มุ่งเน้นการบริหารงานจัดการที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่รวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่ยุ่งยากให้เร็วขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ William (1971 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2549) กล่าวว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร

และเทคนิคเพียงพอ นอกจากนี้องค์การยังต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็น
 อย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ โดยตัวแบบทางด้าน
 การจัดการของ Water william เชื่อว่าสมรรถนะขององค์การที่ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร
 งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
 ที่สัมฤทธิ์ผล ผู้วิจัยเห็นว่า ความสำเร็จของนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบริการต่าง ๆ คือ
 วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมถึง
 โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม ต่างเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำ
 นโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น

**ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพล
 ต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วน
 จังหวัดสระแก้ว**

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านนโยบายด้านการจัดการ อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ พระสุวิทย์ คำมูล (2550) ที่ศึกษาการนำนโยบาย
 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า
 การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลให้บรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
 การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติที่ชัดเจน และการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้
 สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปชัดเจน ยังให้
 ความสำคัญด้านระบบปฏิบัติงาน เนื่องจากเห็นว่าหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีระบบ
 การดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดที่สนับสนุนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้
 ประกอบด้วย ความพร้อมด้านระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารงบประมาณ ระบบ
 การบริหารพัสดุและเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการบริหารทั่วไป โดยมีความเหมาะสมด้าน
 การจัดการ โครงสร้างหน้าที่ เพื่อรองรับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ได้แก่ การมีโครงสร้างที่
 เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง
 เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง โดยมี
 รูปแบบการบริหารจัดการที่มีผู้นำ ที่มุ่งเน้นภาระงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจเจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วม
 ที่จะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การ
 ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดทำทางเลือคนโยบายจะต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติที่
 สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
 และสอดคล้องกับค่านิยมที่พึงปรารถนาของสังคม จะต้องเป็นทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ทั้งทาง

เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจเลือกทางเลือกสามารถนำไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยมีประเด็นที่พบว่า ผู้นำควรมีการแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจใหม่ ๆ เช่น ผู้นำควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือผู้นำควรมีการจัดสัมมนาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร (Knowledge management: KM) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำแนวทางการพัฒนาองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้นำควรมีการแสดงให้เห็นถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม และจริยธรรม เช่น มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นบุคลากรยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการเพิ่มระดับความกระตือรือร้น และการเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น จัดโครงการอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และมีคุณธรรม และให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ ให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของประเทศ การเสริมทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งอนาคต

นโยบายด้านการจัดการ จากผลการวิจัยมีประเด็นที่พบว่า ควรพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานที่ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานที่ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่น ควรมีการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ประจำปี เพื่อเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้พัฒนาองค์การ เพิ่มจุดแข็ง และเสริมจุดอ่อน ได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดเห็นของบุคลากรมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ผู้นำควรมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ หรือมีการตั้งกล่องรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อเป็นการรับฟังปัญหาของทุกฝ่าย

และผู้นำควรติดตามและประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายใน องค์การให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงควรมีการใช้จ่ายงบประมาณและใช้ทรัพยากรในโครงการต่าง ๆ ให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เช่น จัดทำโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และการเบิกจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ด้านการเงิน การคลัง และการเบิกจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และควรมีการจัดทำนโยบายควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ควบคุมการใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เพียงพอต่อการใช้งาน ในองค์การ เพื่อเป็นการบริหารงานให้ทันสมัยและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด อื่น ๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ประสบความสำเร็จไป ทำการศึกษากับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพื่อจะได้มีแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการประเมินผลของความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ไปพัฒนาให้เกิดผลต่อองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จุมพล หนิมพานิช. (2549). การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *ธรรมาภิบาล: การบริหารปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- ชนัญฐ์ ยิ่งเฟื่องมนต์. (2554). *ระเบียบวิจัยทางการบริหาร*. ม.ป.ท. เอกสารการสอน.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). *รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กึ่งหายนะประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ธีรวุฒิ โสภิชญกุล. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ฉะเชิงเทรา: เอ็มเอ็นคอมพิวออฟเซท.
- นำศักดิ์ อุทัยศรีสม และสัมพันธ์ พลภักดิ์. (2560). *การบริหารจัดการด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์. (2550). *ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา มีทรัพย์. (2557). *แนวทางการพัฒนาไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2553). *สถิติวิเคราะห์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระสุวิทย์ คำมูล. (2550). *การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พฤทธิสถาน ชุมพล. (2546). *ระบบการเมือง: ความรู้เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภมร วงษ์ศรีจันทร์. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตาคี อำเภอดาคำ จังหวัดนครสวรรค์*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มาณิสมา สมชื่อ. (2550). *ปัญหาและอุปสรรคในการนำแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2546). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เอส.เอนด์. จี.กราฟฟิค.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2546). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 28, 31-48.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สหยาบล้อก.
- วิไลพร ชนะศึก. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิถีพัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- ศิวาณี มงคลชนารักษ์. (2550). *การนำนโยบายการจัดการศึกษาหลักสูตรท้องถิ่นไปปฏิบัติ กรณีศึกษาเปรียบเทียบ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยมและ โรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมบัติ ชำรงชัญวงศ์. (2544). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมบัติ ชำรงชัญวงศ์. (2554). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.*
- สายลม ปิ่นรัตน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating). กรุงเทพฯ: ฟรีเมียร์โพร.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการราชกรพลเรือน. (2542). *คู่มือการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. ม.ป.ท.*
- สุเทพ เชาวลิต. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধิสัง.*
- อรพินท์ สพอโชคชัย. (2541). *สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.*
- อรศรี มาศิริ. (2551). *การบูรณาการหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของกระบวนการบริหารเทศบาล. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- อังกริยา ปราบอริฟาย. (2547). *เทคนิคการวิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ/ อังกริยา ปราบอริฟาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อากรณ ชัยออน. (2551). *การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกรัตน์ ดวงปัญญา. (2553). *ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาล*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks: Department of Social Sciences, Sage University.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation* (2nd ed.). California: University of California Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลพทศบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ
นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อ
ประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต่อไป จึงขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ
นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
ทางการศึกษา โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับไม่นำมา
เปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
ร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3: คำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการ

ส่วนที่ 4: ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

แบบสอบถาม

เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 3 ปี

() 3-5 ปี

() 6-10 ปี

() 10 ปี ขึ้นไป

5. ระดับ/ ตำแหน่งงาน (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลผลต่อความสำเร็จ

ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้มากน้อยระดับใด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ					
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วย สนับสนุนให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ให้เข้าใจในวิสัยทัศน์ และพันธกิจ					
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วย สนับสนุนให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของทีมงาน					
3. นายกองค้การบริหารของท่านวางตัวให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึกน่าเคารพและน่าเกรงขาม					
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม					
4. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจ ใหม่ ๆ					
5. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์					
6. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
7. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่กระตือรือร้น ในการทำงาน					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
8. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงาน ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับ หน่วยงาน					
9. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงาน ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ทำงานจนบรรลุ เป้าหมาย					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
10. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริม ให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่มีการเรียนรู้เพิ่มเติม					
11. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริม ให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างกัน					
12. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริม ให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
13. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงาน แบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
14. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการมอบหมาย งานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่อย่าง ยุติธรรม					
15. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการพบปะหรือ เรื่องงานกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการ ดังต่อไปนี้มากน้อยระดับใด โดยทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

นโยบายด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านโครงสร้าง					
1. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และการกำหนดหน้าที่ ภาระงาน ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
ด้านบุคลากร					
4. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการบริการตามภารกิจต่าง ๆ					
5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีเทคนิคในการบริการ					
6. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว					
ด้านงบประมาณ					
7. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความพร้อมในเรื่องงบประมาณ					
8. หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ					

นโยบายด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
9. หน่วยงานของท่านมีเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย					
ด้านสถานที่					
10. สถานที่ตั้งของ อบจ. มีความเหมาะสมแก่การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ					
11. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและได้รับความสะดวกสบายจากการมารับบริการของประชาชน					
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบของสถานที่ในแต่ละฝ่ายมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้					
13. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และ ฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้					
14. หน่วยงานของท่านมีการดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ					
15. หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติดังต่อไปนี้มากน้อยระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านหลักประสิทธิภาพ					
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิคเทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน					
ด้านหลักประสิทธิผล					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้					
5. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ					
6. หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ					

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านผลการตอบสนอง					
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกระบวนการ ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้ง องค์กร					
8. หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือ ขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวัง ความสำเร็จได้					
9. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการ ดำเนินงานที่ยึดถือประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะทางและเวลา จนทำให้เกิดผล กระทบต่อผู้ใช้บริการ					
ด้านหลักความรับผิดชอบ					
10. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และ ติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ					
11. หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาระงานและงบประมาณตามความรับผิดชอบ โดยยึด การมีส่วนร่วมเป็นหลัก					
12. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
ด้านหลักความโปร่งใส					
13. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วย ความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้					

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
14. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา					
15. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
ด้านหลักนิติธรรม					
16. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักนิติธรรม					
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน เป็นไปตามระเบียบราชการ					
18. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค					
ด้านหลักความเสมอภาค					
19. หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน					
20. หน่วยงานของท่านมีการนำโครงการกิจกรรมที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดซื้อบัญชีงบประมาณเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน					
21. หน่วยงานของท่านมีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาส					

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
22. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงานการดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก					
23. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพประสิทธิภาพ					
24. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ด้านหลักการกระจายอำนาจ					
25. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ					
26. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					
27. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม					
28. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมและ พัฒนาระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล					
29. นายกองค้การบริหารของท่านมีจิตสำนึกและ ตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม					
30. นายกองค้การบริหารของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
สรุปผลการวิเคราะห์ IOC



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ใช่

ใช่ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน No

ไม่ได้ทั้งฉบับ No No

ลงชื่อ.....
(ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ)
.....สิงหาคม พ.ศ. 2561

13

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอุติมา ตันประคิษฐ

รหัสประจำตัว 59710057

นิสิตหลักสูตร สาขาการจัดการสาธารณะ (PM รุ่น 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 083-0383079 email thitimatnpadit@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นงนุช ศรีสุข

ข้อมูลเบื้องต้น

I วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ใช่

ไล่ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... จร. ทักณา ๕๖๓๖๖

(ผู้ช่วยชาลย/ ผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....สิงหาคม พ.ศ. 2561

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ชื่อผู้วิจัย นางสาวจิตติมา ตันประดิษฐ

รหัสประจำตัว 59710057

นิสิตหลักสูตร

สาขาการจัดการสาธารณะ (PM รุ่น 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 083-0383079 email thitimatnpadit@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นงนุช ศรีสุข

ข้อมูลเบื้องต้น

1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ดร. อัครกิตต์ พัฒนาสัมพันธ์
(ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ)
.....สิงหาคม พ.ศ. 2561

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ชื่อผู้วิจัย นางสาวจิตติมา ตันประดิษฐ์

รหัสประจำตัว 59710057

นิสิตหลักสูตร สาขาการจัดการสาธารณะ (PM รุ่น 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 083-0383079 email thitimatpanpadit@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นงนุช ศรีสุข

ข้อมูลเบื้องต้น

1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลผลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ดัง
รายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1. ดร.ทักษญา สง่าโยธิน
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ
ไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของ
แบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51-60 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. ระดับการศึกษา () 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2) ปริญญาตรี () 3) สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () 1) ต่ำกว่า 3 ปี () 2) 3-5 ปี () 3) 6-10 ปี () 4) 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ระดับ/ ตำแหน่งงาน () (โปรดระบุ)	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ					
1. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และ พันธกิจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. นายกองค้การบริหารของท่าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของทีมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. นายกองค้การบริหารของท่านวางตัวให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รัฐสีกนำเคารพและนำเกรงขาม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม					
4. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่ชอบกำหนดภารกิจใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. นายกองค้การบริหารของท่านแสดงให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
7. นายกองค้การบริหารของท่านมีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. นายกองค้การบริหารของท่านมีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่รัฐสีกผูกพันกับหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
9. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
10. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการเรียนรู้เพิ่มเติม	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
13. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการดำเนินงานแบบกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ ต่อบุคลากร/ เจ้าหน้าที่อย่างยุติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. นายกองค้การบริหารของท่าน มีการพบปะหารือเรื่องงานกับบุคลากร/ เจ้าหน้าที่	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านโครงสร้าง					
1. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานภายในหน่วยงานและการกำหนดหน้าที่ภาระงาน ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านบุคลากร					
4. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการบริการตามภารกิจต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีเทคนิคในการบริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านงบประมาณ					
7. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความพร้อมในเรื่องงบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
8. หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. หน่วยงานของท่านมีเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านสถานที่					
10. สถานที่ตั้งของ อบจ. มีความเหมาะสมแก่การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและได้รับความสะดวกสบายจากการมารับบริการของประชาชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบของสถานที่ในแต่ละฝ่ายมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้					
13. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. หน่วยงานของท่านมีการดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านหลักประสิทธิภาพ					
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิคเทคโนโลยีกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักประสิทธิผล					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านหลักการตอบสนอง					
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น ประโยชน์ของผู้ใช้ บริการเป็นหลัก ไม่สิ้นเปลืองระยะทางและเวลา จนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักความรับผิดชอบ					
10. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานและงบประมาณ ตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านหลักความโปร่งใส					
13. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. หน่วยงานของท่านมีระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักนิติธรรม					
16. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โดยใช้หลักนิติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
17. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงาน การเงินและทรัพยากร เป็นไปตามระเบียบราชการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านหลักความเสมอภาค					
19. หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่บุคคลภายนอก และประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. หน่วยงานของท่านมีการนำโครงการ กิจกรรมที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนาไปจัดซื้อบัญชีงบประมาณเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามที่สัญญาไว้กับประชาชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
21. หน่วยงานของท่านมีการคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาส	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
22. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	1	1	1	1	สอดคล้อง
23. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
24. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านหลักการกระจายอำนาจ					
25. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
26. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
27. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักคุณธรรม/ จริยธรรม					
28. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	1	สอดคล้อง
29. นายกองค้การบริหารของท่านมีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
30. นายกองค้การบริหารของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค
อักขรวิธีสูทซ์

บทที่ 1

Plagiarism Checking Report*Created on Jul 30, 2018 at 10:01 AM**Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
921669	Jul 30, 2018 at 10:01 AM	59710057@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1.docx	Completed	0.00%

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

บทที่ 2

การตรวจสอบการขโมยความคิด

สร้างเมื่อวันที่ 30 ก.ค. 2018 เวลา 14:47 น

ส่งข้อมูล

ID	วันที่ยื่น	ส่งมาโดย	องค์กร	ชื่อไฟล์	สถานะ	ดัชนีความคล้ายคลึงกัน
921873	30 ก.ค. 2018 เวลา 14:47 น	59710057@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2.docx	เสร็จ	4.15%

ภาพรวมการจัดอันดับ

เลขที่	หัวข้อ	ผู้เขียน (S)	แหล่ง	ดัชนีความคล้ายคลึงกัน
1	การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดชลบุรี และสาขา, The implementation of good governance principles among personnel working for Chon Buri Provincial Land Office and Its Branches	จันทร์เพ็ญ ขุนพิลิก	มหาวิทยาลัยบูรพา	1.01%
2	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี	อรทัย ทีวีระงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	0.93%
3	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ, Relationship between happiness and job performance of employees of companies listed in the Market for Alternative Investment (MAI)	สุรพงษ์ นิมเกิดผล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	0.53%
4	ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, Opinions of the Officials of Phetchaburi Provincial Administration Organization towards The Role the Provincial Administration Council Members	สุชาติ อุสาหะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	0.44%
5	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการนำนโยบายและแผนการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็กไปสู่อการปฏิบัติ, Problems, Obstacles and Guidelines to Implement the National Policy and Plans for Human Trafficking	กิตติ อินทรกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	0.43%
6	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, The morale at work of Sakaeo Provincial administrative organization	สมโชค ประยูรยวง	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.43%
7	แนวทางการพัฒนาความรู้และทัศนคติที่มีต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีของประชาชนในเขตเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา, DEVELOPMENT GUIDELINE FOR PEOPLE' S KNOWLEDGE AND ATTITUDE TOWARDS ELECTION OF MUNICIPALITY MEMBERS AND MAYOR IN PHRANAKHON SI AYUTT	สุชาติ สุระสังจะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	0.38 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT	TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)
<p>ดีไว้ 8 ประการคือ การมีส่วนร่วม Participation นิติธรรม Rule of Law ความโปร่งใส Transparency การตอบสนอง Responsiveness การมุ่งเน้นฉันทามติ Consensus Oriented ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม Equity และไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม Equity and Inclusiveness ประสิทธิภาพและประสิทธิผล Efficiency and Effectiveness และการรับผิดชอบต่อ Accountabity ต่อมา UNDP ได้ให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมืองและได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมภิบาลโดยนำแนวคิด</p>	<p>การมีส่วนร่วม(Participation) นิติธรรม(Rule of Law) ความโปร่งใส(Transparency) การตอบสนอง (Responsiveness) การมุ่งเน้นฉันทามติ(Consensus Oriented) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรมและไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม(Equity and Inclusiveness) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล(Effectiveness and Efficiency) และการรับผิดชอบต่อ Accountabity) ต่อมาในปีค.ศ. 1997 United Nations Development Programme : UNDP ได้ทบทวนและให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมืองรวมทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมภิบาลซึ่งได้นำเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์เข้ามารวมไว้ด้วยรวม 9 ประการดังนี้ 1 .การมีส่วนร่วม(Participation)ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจทั้งโดยทางตรงหรือผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตนทั้งนี้การมีส่วนร่วมที่เบ็ดเสร็จนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถเข้ามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์ 2 .นิติธรรม(Rule of Law)กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน 3 4 . ความโปร่งใส(Transparency)ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสารบุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะสามารถ</p>
<p>ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 6 ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม Equity ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน 7 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล Efficiency and Effectiveness สถาบันกระบวนการจะต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการซึ่งขณะเดียวกันต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 8 การรับผิดชอบต่อ Accountabity ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคมต้องมีภาวะ</p>	<p>เข้าร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์ 2 .นิติธรรม(Rule of Law)กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน 3 4 . ความโปร่งใส(Transparency)ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสารบุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรงทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวนี้ต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์ 4 .การตอบสนอง(Responsiveness)สถาบันและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย 5 .การมุ่งเน้นฉันทามติ(Consensus-Oriented)มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆเพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 6 . ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม(Equity)ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาชีวิตความเป็นอยู่ของตน 7 .ประสิทธิภาพและประสิทธิผล(effectiveness and efficiency)สถาบันและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูง 8 .การรับผิดชอบต่อ</p>
<p>ค่านิยมประชาธิปไตย Democratic Value ประกอบด้วย 1 หลักความรับผิดชอบต่อ Accountabity หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ 2 เปิดเผยความโปร่งใส Transparency หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้</p>	<p>รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มี \n ส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม\ n 1 . ค่านิยมประชาธิปไตย(Democratic value) ประกอบด้วย \n การรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้(Accountabity) หมายถึงในการปฏิบัติราชการ\ n ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงาน\ n ความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการ\ n ตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและ\ n ผลกระทบใดๆที่อาจเกิดขึ้น\ n 32 \n n เปิดเผย/โปร่งใส(Transparency) หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วย\ n ความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้\ n ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าว\ n เป็นไปโดยง่าย\ n หลักนิติธรรม(Rule of law) หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย\ n กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและ\ n คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ\ n ความเสมอภาค(Equity) หมายถึงในการปฏิบัติราชการ</p>

รับทราบอย่างสม่ำเสมอ 3 นิติธรรม Rule of Law หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ 4 ความเสมอภาค Equity หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิงถิ่นกำเนิดเชื้อชาติเพศอายุภาษาสภาพทางการหรือสุขภาพสถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรมและอื่นๆ

ความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมารวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าว ก เป็นไปโดยง่าย ก หลักนิติธรรม(Rule of law) หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย ก ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและ ก คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ ก ความเสมอภาค(Equity) หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ก ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิงถิ่นกำเนิดเชื้อชาติภาษาเพศอายุสภาพทางกายหรือสุขภาพ ก สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรมและอื่นๆ ก อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคล ก ผู้โดยโอกาสในสังคมด้วย ก 3 .ประชาธิปไตย(Participatory state) ประกอบด้วย ก การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทมติ(Participation / Consensus oriented) ก หมายถึงในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดให้ประชาชนมี ก ส่วนร่วมในการรับรู้เรียนรู้หาความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่ ก เกี่ยวข้อง

ตามด้วยการดึงดูดความสนใจสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่งดงาม เช่นเสรีภาพความยุติธรรมความเสมอภาคสันติภาพและความมีมนุษยธรรม เป็นต้นและหันจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์เช่นความกลัวความโลภความอิจฉา ริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้นผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก"ทำพอแค่นี้" "ไปสู้"ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้"ตามแนวคิดของ Burns ใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรืออยู่ในองค์กรแบบใดก็ตามสามารถ

อธิบายภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่าเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับ \ nD \ nPU \ n 96 \ n ของคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้นผู้นำดังกล่าวจะหาวิธียกระดับจิตใจของผู้ตาม ก ด้วยการดึงดูดความสนใจสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่งดงามเช่นเสรีภาพความ ก ยุติธรรมความเสมอภาคสันติภาพและความมีมนุษยธรรม เป็นต้นและหันจากสิ่งชั่วช้าทาง ก อารมณ์เช่นความกลัวความโลภความอิจฉา ริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้นผู้ตามจะถูกยกระดับ ก ความคิดจาก"ทำพอแค่นี้" "ไปสู้"ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้" ตามแนวคิดของเบอร์น \ n ใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรือในองค์กรแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะ ก ผู้นำเปลี่ยนสภาพได้ทั้งสิ้นโดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้ ก ได้บังคับบัญชาได้รวมทั้งสามารถนำไปใช้กับในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้ \ nBurn ยังอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ(Transformational \ nleaders)กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional leaders)โดยที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตาม \ n ของตนเอง

เดชจันทร์ 2548 144 5 ตัวแบบทางการเมือง Political Model เป็นตัวแบบที่เน้นการเจรจาต่อรองสถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ตัวแบบนี้เน้นความสามารถในการเจรจาต่อรองและประนีประนอมของบุคคลฝ่ายต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องในเวทีนโยบายนั้นทั้งนี้บุคคลฝ่ายต่างๆที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับตัวนโยบายจะเข้ามาใช้อิทธิพลของตนเองเพื่อสร้างเงื่อนไขต่อรองให้มีการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะที่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากที่สุดไม่ว่า

ของคน \ n ตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อนโยบายซึ่งจะส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในกระบวนการ \ n ก นโยบายไปปฏิบัติตัวแบบนี้แสดงได้ดังภาพ 5 \ n ก ภาวะผู้นำ \ n ก การจูงใจ \ n ก การมีส่วนร่วม \ n ก ผลของการดำเนินงานนโยบายไปสู่ \ n ก การปฏิบัติ \ n ก การทำงานเป็นทีมความผูกพันและการยอมรับ \ n ก 21 \ n ภาพ 5 ตัวแบบทางทฤษฎีการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติของวเรเดชจันทร์:ตัวแบบ \ n ก ทางด้านกระบวนการของระบบราชการ \ n ก ที่มา:วเรเดชจันทร์, 2548 : 145 . \ n 5) ตัวแบบทางการเมือง(Political model)เน้นความสามารถในการเจรจาต่อรองและ \ n ก การประนีประนอมของบุคคลฝ่ายต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องในเวทีนโยบายนั้นทั้งนี้บุคคลฝ่ายต่างๆ \ n ก ที่มีส่วนได้เสียกับนโยบายจะเข้ามาใช้ อิทธิพลของตนเองเพื่อสร้างเงื่อนไขต่อรองให้มีการปฏิบัติ \ n ก ตามนโยบายในลักษณะที่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากที่สุดหรือเสียประโยชน์น้อยที่สุด \ n ก ไม่ว่าจะในรูปแบบของการใช้ความสามารถเพื่ออ้างเหตุผลความชอบธรรมการ โฆษณาประชาสัมพันธ์ \ n ก ขวนเข็มือการสร้างพลังมวลชนเพื่อให้เกิดแรงกดดันเป็นต้นดังนั้นความสามารถในการเจรจา \ n ก ต่อรองประนีประนอมแสวงหาแรงสนับสนุนจากภายนอกในการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติกับบุคคล \ n ก

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2543 สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้มีมติเลือกนายทรงยศเทียนทองสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเขตอำเภอวัฒนานครดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามลำดับ จนถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 มีพศ 2547 -ปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉบับที่ 3 พศ 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วน

ทำให้มีการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศตามที่กระทรวงมหาดไทย \ n กำหนดเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2540 และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วคนแรกคือ นาย \ n ทรงยศเทียนทองสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเขตอำเภอวัฒนานครต่อมาเมื่อ \ n วันที่ 4 ธันวาคม 2541 และวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2543 สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้มี \ n มติเลือกนายทรงยศเทียนทองสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเขตอำเภอวัฒนานคร \ n ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามลำดับจนถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 \ n ก ภาพที่ 1 ภาพองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว \ n ก ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน \ n ก จังหวัด(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหาร \ n ก ส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของ \ n ก สมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นการกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการ \ n ก เลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัดรวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่าง \ n ก 17 \ n ก สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสมสามารถ \ n ก บริหารงานตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชน

สมาชิกได้ 30 คน 3 จังหวัดได้มีประชากรเกิน 1 000 000 คนแต่ไม่เกิน 1 500 000 คนมีสมาชิกได้ 36 คน 4 จังหวัดได้มีประชากรเกิน 1 500 000 คนแต่ไม่เกิน 2 000 000 คนมีสมาชิกได้ 42 คน 5 จังหวัดได้มีประชากรเกิน 2 000 000 คนขึ้นไปมีสมาชิกได้ 48 คนสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เลือกประธานสภา 1 คนและรองประธานสภา 2 คนสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปีอย่างไรก็ตามสมาชิกอาจ

ตามจำนวนราษฎรตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายโดยสรุป\ n จะมีจำนวนสมาชิกตามเกณฑ์ในแต่ละจังหวัดดังนี้\ n จังหวัดได้มีราษฎรไม่เกิน 500 \, 000 คนให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน\ n จังหวัด\ n ได้ 24 คน\ n จังหวัดได้มีราษฎรเกิน 500 \, 000 คนแต่ไม่เกิน 1 \, 000 \, 000 คนให้มีการเลือกตั้งสมาชิก\ n สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน\ n จังหวัดได้มีราษฎรเกิน 1 \, 000 \, 000 คนแต่ไม่เกิน 1 \, 500 \, 000 คนให้มีการเลือกตั้งสมาชิก\ n สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน\ n จังหวัดได้มีราษฎรเกิน 1 \, 500 \, 000 คนแต่ไม่เกิน 2 \, 000 \, 000 คนให้มีการเลือกตั้งสมาชิก\ n สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน\ n จังหวัดได้มีราษฎรเกิน 2 \, 000 \, 000 คนให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน\ n จังหวัดได้ 48 คน\ n 21 \ n สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะคัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น\ n ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คนและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด\ n อีก 2 คนสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ในด้านนิติบัญญัติ

3 พศ 2546 ให้นายกอบจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีคุณสมบัติดังนี้มีสัญชาติไทยโดยการเกิดมีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้งสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภาหรือสวไม่เป็นผู้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นรองผู้

จำนวนอยู่และให้กระทำดังนี้ต่อไปจนได้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด\ n ครบจำนวน\ n มาตรา 10 อายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วัน\ n เลือกตั้ง\ n มาตรา 35 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่ง\ n มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือ\ n ผู้บริหารท้องถิ่น\ n มาตรา 35 / 1 บุคคลผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมี\ n คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือ\ n ผู้บริหารท้องถิ่นและต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย\ n1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง\ n2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือเคยเป็นสมาชิกสภา\ n จังหวัดสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภา\ n3 ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือ\ n ผู้บริหารท้องถิ่นรองผู้บริหารท้องถิ่นเลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่นเพราะเหตุมีส่วนได้\ n เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระ

บทที่ 3

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 30, 2018 at 10:03 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
921672	Jul 30, 2018 at 10:03 AM	59710057@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

บทที่ 4

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 20, 2018 at 16:27 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
969596	Sep 20, 2018 at 16:27 PM	59710057@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

บทที่ 5

Plagiarism Checking Report*Created on Oct 24, 2018 at 18:27 PM**Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1013112	Oct 24, 2018 at 18:27 PM	59710057@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	9.บทที่ 5.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				