

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

FACTORS AFFECTING THE ACHIEVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATIONS IN PHANNA NIKHOM DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

ปองใจ ปากเมย* ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และ สันยาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง

Pongjai Pakmoei*, Chardchai Udomkijmongkol and Sanyasorn Swasthaisong

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: sky_nokna@hotmail.com

รับบทความ 31 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 29 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ 2) ระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ และ 3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 253 คน โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
3. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก ได้ร้อยละ 53.10 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก ได้ร้อยละ 52.50

คำสำคัญ: สัมฤทธิ์ผล, การบริหารงานบุคคล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of organizational culture and transformational leadership of administrators of the Local Government Organizations (LGOs) in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 2) to examine the level of achievement of personnel management, and 3) to study the influences of the organizational culture and transformational leadership on the achievement of personnel management. The samples consisted of 253 personnel of the LGOs in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, selected through proportional sampling and simple random sampling. The instrument for data collection

was a set of questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The organizational culture of the LGOs, as a whole was at a high level. Also, the transformational leadership of the administrators of the LGOs, as a whole was at a high level.
2. The achievement of personnel management of the LGOs as a whole was at a high level in all aspects
3. The organizational culture in terms of the involvement culture, adaptability culture, and mission culture, significantly influenced and were able to predict the achievement of personnel management of the LGOs at the .05 level of significance with 53.10 percent. The transformational leadership of administrators in terms of idealized influence and intellectual stimulation had significant influences and were able to predict the achievement of personnel management of the LGOs at the .05 level of significance with 52.50 percent.

Keywords: Achievement, Personnel Management, Local Government Organizations

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึ่งพาข้าราชการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัลบำเหน็จ บำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป ซึ่งบุคลากรหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกำหนด เพื่อเข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นนั้น อำนาจในการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนระดับ การโอน การย้าย หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารหรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ขวลิต สละ, 2556)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบแต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากรไม่ได้ทุ่มเทให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการสนองปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เกาสุวรรณ์, 2550, หน้า 2) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ องค์การโดยทั่วไป จะมีระบบค่านิยมของตนเองที่

ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การจากการศึกษาของ Denison (1990) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม วัฒนธรรมองค์การจึงสมควรที่จะได้รับการบริหารจัดการอย่างใกล้ชิดและถูกต้อง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านอื่น ๆ ด้วย โดย Barney (1986) อธิบายว่า องค์การแต่ละรูปแบบจะมีปัจจัยภายในที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถรับรู้ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมของผู้นำ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็น “ต้นทุน” ที่แต่ละองค์การไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ อีกทั้งปัจจัยเหล่านี้ยังอาจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และขีดความสามารถขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของหน่วยงาน แต่ความสนใจในการบริหารมักมุ่งไปที่แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า โดยแท้จริงแล้ววัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์การขับเคลื่อนไปยังทิศทางที่คาดหวัง ปัจจุบันนักทฤษฎีองค์การจึงเริ่มหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวแปรในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จ แต่การใช้วัฒนธรรมขับเคลื่อนต้องเข้าใจให้ถูกต้องว่าทุกองค์การจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเลียนแบบวัฒนธรรมขององค์การอื่นจึงไม่เกิดประโยชน์ เพราะแต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป (Browder, 1993) ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทุกด้าน รวมทั้งมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ และสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย แต่ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ โดย Northouse (2013) อธิบายว่า ผู้บริหารองค์การเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ในฐานะผู้นำองค์การจะต้องเตรียมความพร้อมของตนเองในทุกด้าน ทั้งความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันการบริหารต้องได้ทั้งผลงานและน้ำใจของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้น ปัจจัยอีกประการที่สำคัญในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จ คือ “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำในที่นี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กร และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กร และในประเทศต่าง ๆ องค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 3)

อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ซึ่งที่ผ่านมามีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล หลายอย่าง ปัญหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างไร จึงจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและคุณยุดิธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ในช่วงที่ผ่านมาได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหลาย ๆ อย่าง เช่น ปัญหาความก้าวหน้าของพนักงานซึ่งช้ากว่าข้าราชการอื่น ๆ การเลื่อนระดับล่าช้า เพราะเงินเดือนไม่ถึงขั้นต้องครองตำแหน่งทำให้เสียเวลา ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์แทนระบบคุณธรรม จึงทำให้หน่วยงานไม่ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องและทันสมัยเหมาะสมกับระบบราชการไทย สิ่งทีกล่าวมานี้ ล้วนแต่ทำให้บุคลากรขององค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะเกิดความรู้สึกต้องการโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ไม่มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้วิจัยราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากการวิจัยเสนอผู้บริหารตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ถูกต้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) 3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

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

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สมรรถิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.842

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ 3) สมรรถิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.00	0.63	มาก	1
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.83	0.60	มาก	3
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.85	0.62	มาก	4
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.91	0.63	มาก	2
รวม		3.90	0.56	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.83$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.62	0.69	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.57	0.71	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.63	0.69	มาก	1
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.52	0.78	มาก	4
รวม		3.59	0.68	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.62$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.94	0.63	มาก	2
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.10	0.64	มาก	1
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.86	0.71	มาก	4
4	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.82	0.75	มาก	4
5	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.89	0.76	มาก	3
รวม		3.96	0.60	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.874	0.184		4.753	0.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.270	0.065	0.285	4.153	0.000***
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.147	0.088	0.148	1.665	0.097
วัฒนธรรมปรับตัว	0.218	0.087	0.225	2.524	0.012*
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.152	0.071	0.159	2.154	0.032*

$R^2 = 0.538$, $R^{2Ad} = 0.531$, $F = 72.194$, $Sig = 0.000^{**}$

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.225$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.531 ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ สามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.606	0.145		11.057	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.293	0.096	0.338	3.060	0.002**
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.194	0.111	0.229	1.750	0.081
การกระตุ้นทางปัญญา	0.551	0.095	0.638	5.779	0.000***
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.004	0.076	0.005	0.049	0.961

$R^2 = .532$, $R^{2Ad} = .525$, $F = 70.576$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.638$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.338$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.525 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 52.50

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.225$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10 ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ วัฒนธรรมองค์การองค์การโดยทั่วไปจะมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ ขององค์การอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวัต เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.873$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันทำนายได้ 68.90% สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อัยกร (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.638$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.338$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.525 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 52.50 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะส่งต่อความล้มเหลวขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานดีไปด้วย เนื่องจากแนวทางการในยุคปัจจุบันการบริหารต้องได้ทั้งผลงานและน้ำใจของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.873$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันทำนายได้ 68.90 % สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก (ค่า $\beta^2 / df = 1.198$, df = 75, RMSEA = 0.024, RMR = 0.027, CFI = 1.00) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อัยกร (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยควรมีการกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน และมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมโดยควรมีการกำหนดวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน และนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารฯ สอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมกันสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรมีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยควรมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงาน และควรมีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม

1.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ควรมีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริงควรจัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน ควรมีการวางแผนกำลังคน โดยกำหนดแผนระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาวให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคมของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม เช่น วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ปัจเจกบุคคล และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพล ไชยสุระ. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุนทรรัตน์ เถาสวรรณ์. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สามารถ อัยกร. (2561). อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. In *Academy of Management Review*, 11(3, July), pp. 656-665.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Browder, R. (1993). *Social psychology*. New York: Free Press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- Denison, D. R.; Haaland, S. and Goelzer, P. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern around the World?. *Advances in Global Leadership*. 3: 205-227.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: theory and practice*. (6th ed). London: Western Michigan University. Washington DC United States of America.