

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด

ใน 14 จังหวัดภาคใต้

Factors Related to the Effectiveness of Dhamrongtham Center

Process in 14 Provinces of Southern Thailand

สรานุกฤษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย Saranlak Supparerkdechachai¹

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ Pornchai Likitthamaroj²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยธรรมาภิบาล และระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิผลองค์การกับปัจจัยธรรมาภิบาล และปัจจัยภาวะผู้นำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ใช้หลักสถิติคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับประสิทธิผลองค์การ อยู่ในระดับสูงมาก ระดับธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงมาก และระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูงมาก

2) ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยธรรมาภิบาล และปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดผลถูกต้องและเป็นธรรม การปลูกฝังและกระตุ้นการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร และการสั่งการของผู้นำที่มีเอกภาพ เพื่อลดความขัดแย้งและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ

คำสำคัญ: ประสิทธิผลองค์การ, ธรรมาภิบาล, ภาวะผู้นำ, ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : saranlak2@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : pornchai.l@psu.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study the level and the correlation of effectiveness, good governance, and leadership of Dhamrongtham Center in 14 Provinces of Southern Thailand, and included the suggestion about them. The populations were 110 of officers in Dhamrongtham Center in 14 Provinces of Southern Thailand. The research instrument was a checklist and rating scale questionnaire. Collected data were analysed by the Statistics Packages for the Social Science (SPSS for Windows) to find percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficients. The findings were

1) Dhamrongtham Center in 14 Provinces of Southern Thailand had the effectiveness in very high level, good governance in very high level, and leadership in very high level.

2) Good governance and leadership had the positive correlation with the effectiveness of Dhamrongtham Center in 14 Provinces of Southern Thailand at statistical significant level of 0.01.

3) The suggestions about the effectiveness, good governance, and leadership of Dhamrongtham Center in 14 Provinces of Southern Thailand such as cooperative with related organizations to manage the problem effectively, create the values of good governance throughout the organizations, and the unity of command in order to avoid the conflict and lead to goal accomplishment.

Keywords: Effectiveness, Good governance, Leadership, Dhamrongtham Center

บทนำ

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำของผู้บริหารให้ผลงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวัง (Georgopoulos and Tommenbaum, 1957) โดยใช้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่คาดหวัง (Reddin, 1970) โดยวัดความมีประสิทธิภาพจากการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ คือเปรียบเทียบตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การประเมินผลในภาครัฐไทยก็เช่นเดียวกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบแนวทางนโยบายของรัฐบาล ซึ่งในปัจจุบันได้มีการ

ปรับเปลี่ยนการประเมินส่วนราชการจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไปเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งให้สอดคล้องกับประเด็นปฏิรูปทั้งของสภาปฏิรูปแห่งชาติและสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (พิชิตธรรม กิติคุณ, 2559) โดยกำหนดให้การดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นไปภายใต้หลักธรรมาภิบาล คือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งได้มีการออกพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตามประกาศ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และประกาศ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยก็ปฏิบัติตามกรอบแนวทางนี้เช่นกัน ซึ่งจะเห็นว่าธรรมาภิบาลได้รับการขับเคลื่อนและให้ความสำคัญในระดับนโยบาย

ผู้นำหรือผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล แต่ปัจจุบันการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและภาวะผู้นำก็ยังเป็นปัญหาในระดับประเทศ ซึ่งเห็นได้จากคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์ปชั่นของประเทศไทยที่อยู่ในระดับต่ำ และปัญหาการเปลี่ยนแปลงผู้นำบ่อยครั้งจากปัญหาความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนนโยบายและความต่อเนื่องในการพัฒนาประเทศ โดยศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือประชาชนให้คลายความเดือดร้อน ก็ต้องปฏิบัติราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล จึงมีความน่าสนใจว่าในปัจจุบันศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีผู้บริหารขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้พิจารณาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยประสิทธิผลองค์กร ระดับปัจจัยธรรมาภิบาล และระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยธรรมาภิบาลและปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้
3. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยธรรมาภิบาล และปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระทรวงมหาดไทย และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ได้รับทราบระดับปัจจัยประสิทธิผลองค์กร ระดับปัจจัยธรรมาภิบาล และระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด
2. กระทรวงมหาดไทย และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ได้รับทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยธรรมาภิบาลและปัจจัยภาวะผู้นำ กับปัจจัยประสิทธิผลองค์กรของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด
3. กระทรวงมหาดไทย และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพ

ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน

ประสิทธิผลองค์กร

Georgopoulos and Tommenbaum (1957, อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2529) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Reddin (1970) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำของผู้บริหารเพื่อให้ผลงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการวัดประสิทธิผลขององค์กรเปลี่ยนจากการวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว ที่ใช้เกณฑ์การวัดเดี่ยว ไปเป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรด้วยการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เป็นเครื่องมือ เพื่อให้การวัดเกิดการครอบคลุมในมิติที่กว้างขึ้น โดยตัวแบบที่นิยมนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร มีทั้งสิ้น 4 แนวทาง ได้แก่ (1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย เป็นการประเมินผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของการ ปฏิบัติงาน (2) แนวทางเชิงระบบ เป็นการประเมินผลทั้งเป้าหมายสุดท้ายและวิธีการปฏิบัติงาน (3) แนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทนหรือแนวทางกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ ความสามารถขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มตัวแทนต่าง ๆ ที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ องค์กร และ (4) แนวทางแข่งขันด้านค่านิยม เป็นการประเมินผลขององค์กรซึ่งระดับความสำเร็จ ในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินผลว่ามีค่านิยมด้านประสิทธิผล หรือการบรรลุ เป้าหมายอย่างไร (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2551)

ผู้วิจัยเลือกศึกษาประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางแข่งขันด้านค่านิยม ตามแนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1983, อ้างถึงใน อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2551) ที่จำแนกตัวแบบการวัดประสิทธิผล ขององค์กรได้ 4 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) (2) ตัวแบบ เป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) (3) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) และ (4) ตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Model) และผู้วิจัยได้นำแบบวัด ตามแนวคิดนี้มาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้

หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลได้เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ยังไม่แน่ชัดว่าธรรมาภิบาลเกิดในสมัยใดหรือมีต้นกำเนิดมาจากความคิดของใคร (เสนีย์ คำสุข, 2544) โดยได้เริ่มต้นในประเทศไทยในช่วงปีวิกฤติเศรษฐกิจ 2540 ซึ่งรัฐบาลไทยได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund :IMF) และให้คำมั่นสัญญากับ IMF ว่าจะต้องบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นไปตามหลักการของ Good Governance ดังที่กำหนดไว้ในหนังสือแสดงเจตจำนงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับ IMF (ลาชิด ไชยอนงค์, 2556) ดังนั้น แนวคิดธรรมาภิบาลจึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการเมืองและการบริหาร อย่างเป็นรูปธรรมตามความหมายสากลในประเทศไทยนับจากปี 2540 เป็นต้นมา ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างมาก โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ต่าง ๆ และกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งธรรมาภิบาล คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) โดยมีการเชื่อมโยงขององค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่ต้องมีการบูรณาการร่วมมือกันขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (ธีรยุทธ บุญมี, 2541)

การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้จากผลการประเมินธรรมาภิบาลของภาครัฐจากคะแนนดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลโลก และดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน พบว่าประเทศไทยมีระดับการใช้หลักนิติธรรมและการควบคุมปัญหาทุจริตอยู่ในระดับต่ำ (ณัฐพรพรรณ อุดตมา, วราวุฒิ เรือนคำ, สิทธิชาติ สมตา, และพรพินันท์ ยีรัมย์, 2559) โดยมีปัญหาคอร์รัปชันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ, 2560) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยเลือกศึกษาธรรมาภิบาล ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ (1) หลักคุณธรรม (2) หลักนิติธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดตามแนวคิดนี้มาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้

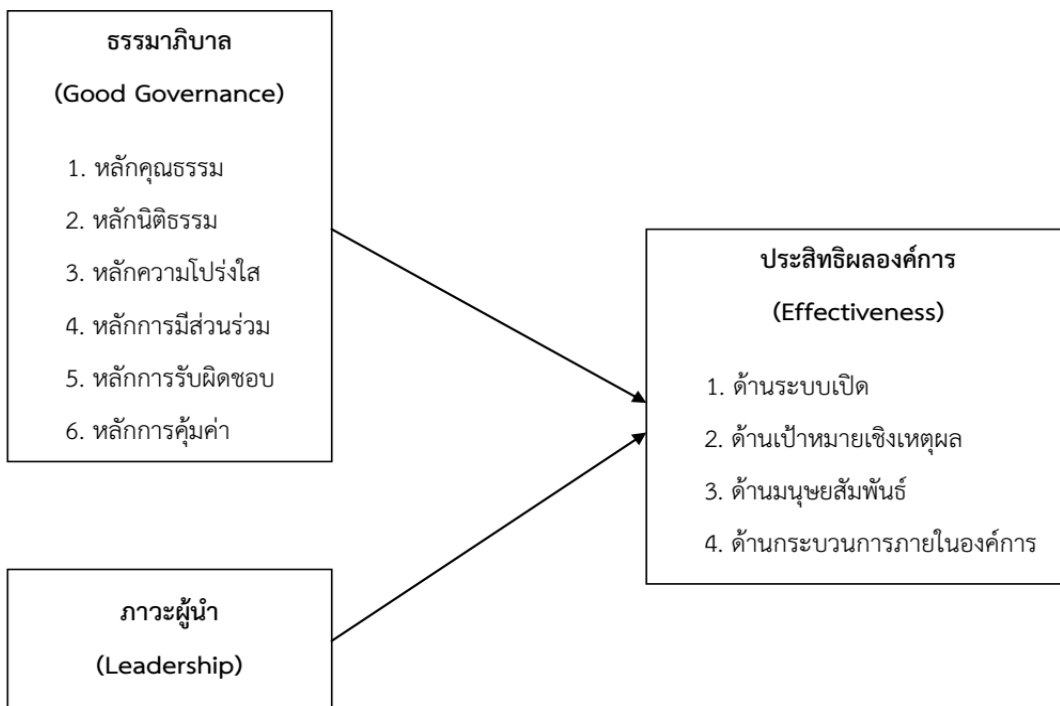
ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การ เกี่ยวเนื่องกับการที่ผู้นำจะต้องกระตุ้นใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความยินดีในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2549) ซึ่งได้มีการศึกษาภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลายและได้พัฒนาการตามกาลเวลา โดยในสมัยโบราณเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด (Born Leader) เปลี่ยนแปลงไม่ได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ต่อมาได้มีการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาอยู่ที่แบบพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ปฏิบัติหรือแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตามหลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

สอดคล้องกับการศึกษาของ Blake and Mouton (1964, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) จะมีพฤติกรรมของผู้นำอยู่ 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน กับ พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน ต่อมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือ การพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ ซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของแบบภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งไม่ได้หมายความว่า จะมีประสิทธิผลในสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีปัจจัยหรือตัวแปรที่ต่างกัน (Reddin, 1970) และการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดย Burn (1978, อ้างถึงใน วีรยา พวงไทย, 2550) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อเสริมสร้างกำลังใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามไม่ได้มุ่งเน้นที่การแลกเปลี่ยนการทำงานกับรางวัลตอบแทนเหมือนเช่นที่ผ่านมา

ผู้วิจัยเลือกศึกษาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Blake and Mouton (1964), การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Studies), และการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) โดยพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวมี 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน และ (2) พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน และผู้วิจัยได้นำแบบวัดตามแนวคิดนี้มาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 110 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1

วิเคราะห์ระดับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล (ระดับ)
1. ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	4.47	0.52	สูงมาก
2. ปัจจัยธรรมาภิบาล	4.46	0.51	สูงมาก
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ	4.31	0.21	สูงมาก

หมายเหตุ: n=110

จากตารางข้างต้น พบว่า ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับประสิทธิผลองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 ระดับธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51 และระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.21

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ปัจจัยธรรมาภิบาล	ปัจจัยภาวะผู้นำ
ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	1	.836**	.816**
ปัจจัยธรรมาภิบาล	.836**	1	.964**
ปัจจัยภาวะผู้นำ	.816**	.964**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางข้างต้น พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยปัจจัยธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .836 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .816

บทสรุป วิจัย และข้อเสนอแนะ

บทสรุป วิจัย

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยธรรมาภิบาล และระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์พบว่า ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับประสิทธิผลองค์การ อยู่ในระดับสูงมาก ระดับธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงมาก และระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลจากงานวิจัยส่วนใหญ่จะพบว่าระดับปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และระดับปัจจัยธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงหรือระดับมาก ส่วนระดับปัจจัยภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานวิจัยของ ศรีสกุล เจริญศรี (2558) พบว่า หน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีระดับธรรมาภิบาลและระดับประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับสูง ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ (2548) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคำณ โชนะโชติ (2560) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสกุล เจริญศรี (2558) พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กุลนิษฐ์ ฐัฐบุญ, อรรณพ จินะวัฒน์, และประสิทธิ์ เขียวศรี (2557) พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก และพัคตร์สร สิริบุญภาค (2548) พบว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้านระบบเปิดมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานอาจจะยังไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเท่าที่ควร หน่วยงานจึงควรนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการประชาชนมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องและรองรับนโยบายการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนของรัฐบาล ซึ่งราชการส่วนภูมิภาคอาจคิดค้นนวัตกรรมหรือระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานหรือทำงานได้ในหลักสากลทั่วไปเพื่อให้บริการประชาชน เช่น ระบบการแจ้งเตือนหน่วยงานในการรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือผลการดำเนินงาน และระบบรายงานความคืบหน้าการดำเนินการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้ผู้ร้องทราบทางแอปพลิเคชัน เป็นต้น

2. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยธรรมาภิบาลด้านนิติธรรมมีค่ามากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ซึ่งล้วนเป็นปัญหาที่รอรับการแก้ไข จึงเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มาเป็นหลักอ้างอิงและตัดสินใจในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมทั้งที่จบการศึกษาเกี่ยวกับด้านกฎหมายและด้านอื่น ๆ จึงควรได้รับการอบรมความรู้ในด้านนี้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเป็นจำนวนมาก เช่น เรื่องหนี้นอกระบบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้เพื่อการประสานงานและการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ประชาชนด้วย

3. ผู้บริหารควรบริหารทั้งงานและคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกัน จะทำให้สามารถขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จได้ภายใต้ความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกคนปรารถนาเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารต้องคิดพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้การตัดสินใจอยู่ในจุดที่เหมาะสมที่สุดที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นไปตามผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้น เช่น ในพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ หรือทั้งประเทศ และควรมีการประเมินหรือเปรียบเทียบประเด็นที่เป็นปัญหาและมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพิจารณาว่าเมื่อเวลาผ่านไป ประเด็นปัญหาที่ได้มีข้อเสนอแนะแล้วนั้น ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใดบ้าง

2. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งในด้านข้อเท็จจริงและด้านความรู้สึกในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารของหน่วยงาน และ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กุลนิษฐ์ ฐัญญู, อรรณพ จินะวัฒน์, และประสิทธิ์ เขียวศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- คำรณ โขชนะโชติ. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 4(1), 67-75.
- ณัฐพรพรรณ อุตมา, วราวุฒิ เรือนคำ, สิทธิชาติ สมตา, และพรพินันท์ ยี่รงค์. (2559). ธรรมาภิบาลกับเสรีภาพทางเศรษฐกิจบนการเปลี่ยนผ่านสู่ความมั่นคง. ค้นจาก [HTTP://RS.MFU.AC.TH/OBELS/?P=1435](http://rs.mfu.ac.th/obels/?p=1435)
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). ธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กัญญาณะประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: แก่นจันทร์การพิมพ์.
- พิรุวรรณ กิตติคุณ. (2559). มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามคำสั่งหัวหน้า คสช. [บทความวิชาการ]. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พักตร์สร สิริบุญยภัค. (2548). คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. (2548). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินติ้ง.
- ลาชิด ไชยอนงค์. (2556). ธรรมาภิบาล : บริบทประเทศไทย. วารสารร่วมพฤษ, 31(2), 77-98.
- วีรยา พวงไทย. (2550). ศึกษาภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้น โรงงานผลิตรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปรัชญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและซีเท็กซ์.
- เสนีย์ คำสุข. (2544). ธรรมนูญ. นักบริหาร, 21(1), 54-56.

องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ. (2560). *คะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ปี 2555 -2560* (Corruption Perceptions Index 2012-2017). ค้นจาก <https://www.transparency.org>

อริย์ธัช แก้วเกาะเสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. [บทความวิชาการ]. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2551). *ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ*. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Reddin, W.J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book.