

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCING WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง^{1*} และ อภิรัตน์ โกสุมา²

KRIENGSAK SANGSAWANG^{1*} and APHIRAT KOSUMA²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F – test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำด้านแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.83$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยสรุปพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 และความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การในการอธิบายและทำนายของตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r = .843$) ส่งผลต่อวัฒนธรรมส่วนรวม ($r = .633$) ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้ องค์การต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ พร้อมทั้งควรมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในรูปแบบที่หลากหลาย โดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมผ่านพฤติกรรมธรรมเนียมวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

¹⁻² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, Instructor of the curriculum of Bachelor of Public Administration, Faculty of Business Administration and Public Administration, Western University.

* Corresponding Author, Email: s.kriengsak09@gmail.com

Received: Jun 22, 2022, Revised: Dec 8, 2022, Accepted: Dec 18, 2022

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ; องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

The aims of this research were: to 1) study leadership and organizational culture influencing work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization: 2) to compare leadership and organizational culture influencing work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization: and 3) to study the relationship between leadership and organizational culture influencing work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization. This research was a quantitative research. The sample consisted of 200 people using Krejcie and Morgan's formula and data collection tool was a questionnaire. The statistics analysis was percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The results revealed that:

1. The result of data analysis of leadership and organizational culture influencing work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization had the highest mean of Laissez-Faire leadership ($\bar{X} = 3.70$) and adaptability culture ($\bar{X} = 3.90$); affect the quality of work life of the personnel in terms of reasonable and fair compensation ($\bar{X} = 3.83$) with the highest mean.

2. The result of data analysis comparing personal factor towards leadership and organizational culture influencing work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization: the overall was not significantly different at .05. Leadership factors and organizational culture in the explanation and prediction of the variables found that transformational leadership had a high positive correlation ($r = .843$) affecting the participatory culture ($r = .633$). This will have a positive effect on the work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$), respectively.

3. Suggestions: organizations should recognize the value and importance of leadership behaviors and should focus on the transfer of work cultures and building values from one generation to another in a variety of ways. Personnel can perceive the culture through behaviors, traditions, working methods that are beneficial to the work motivation of personnel in Pathum Thani Provincial Administrative Organization sustainably in the future.

Keywords : Leadership and Organizational Culture ; Work Motivation of Personnel ; Pathum Thani Provincial Administrative Organization

บทนำ

จากสภาพสังคมปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารสนเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมืองมีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ดังนั้น

บุคคลหรือคณะบุคคลจะรับตำแหน่งเป็นผู้ปกครองจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาชน นโยบายในการปกครองประเทศจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ การที่จะเป็นประชาธิปไตยที่แท้จริงนั้นต้องเป็นการปกครองแบบนี้จึงเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน (ปณณธร เจริญชัยพฤกษ์, 2561)

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมี 4 รูปแบบประกอบไปด้วย (1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) เทศบาล (3) องค์การบริหารส่วนตำบล และ (4) ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนดประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (ธนิตร์ ยืนยง, 2561) ซึ่งจากสภาพปัญหาสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักปรากฏข่าวในทางลบถูกจับตามองและถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมภายนอกเป็นอย่างมากว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันเกิดความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การขาดการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งไม่เป็นผลดีอีกทั้งยังมีผลกระทบต่อนามาน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทั้งในแง่ของภารกิจงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่นอยู่ไม่น้อยนั่นหมายความว่า การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ดำเนินการกิจกำลังถูกท้าทายความสามารถในเชิงการบริหารจัดการให้มีความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส รวมทั้งเป็นบทรสะท้อนสภาพการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กิตติธรวี เลขากุล, 2561) โดยมีปัญหาหลายๆ ปัจจัยหลายด้าน อันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัญหาภายในองค์กรและปัญหานอกองค์กรที่มีความซับซ้อนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ เช่น ผู้บริหารและพนักงาน ขาดความรู้ความสามารถ การมีรายได้ไม่เพียงพอในการบริหารงานตลอดจนประชาชนขาดความเข้าใจ ขาดการมีส่วนร่วมตลอดจนการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาลูกจ้างเข้ามาปฏิบัติงานเป็นต้น (วุฒิสาร ตันไชย, 2557) โดยปัญหาเหล่านี้พบมากในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในสังคมเมืองหรือสังคมชนบทถึงสังคมเมือง เนื่องจากประชาชนเองก็ไม่สนใจและไม่มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายส่วนใหญ่จึงเพิกเฉยและละเลยต่อการตรวจสอบและเฝ้าระวังการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะมีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นอยู่ของชนในชุมชนนั่นเอง ดังนั้นการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะการมุ่งให้ประชาชน และภาคประชาสังคม

เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ (โกวิทย์ พวงงาม, 2558) ซึ่งจากภารกิจต่างๆ จำนวนมากที่กฎหมายกำหนดซึ่งในปัจจุบันมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสำหรับปัญหาใหญ่เป็นอันดับหนึ่งคือปัญหาด้านความโปร่งใสในการบริหารจัดการหรือการเกิดการทุจริตในการใช้งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นโดยปัญหาการคอร์รัปชันโดยปัญหาบางส่วนเกิดจากระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากแก่การแก้ไข ซึ่งจากให้อิสระในการบริหารงานบุคคลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นหรือข้าราชการพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้อำนาจในการดำเนินการสั่งการออกคำสั่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามดุลยพินิจซึ่งเป็นการเปิดช่องทางแสวงหาประโยชน์จากกระบวนการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำหนดอัตราากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนซึ่งในกระบวนการดังกล่าวยากต่อการตรวจสอบการกระทำทุจริตของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากการกระทำในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือประโยชน์ตอบแทน (ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ, ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, ลีลี โกศยานนท์, หกควน ชูเพ็ญ, และธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา, 2557)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นการศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้น บุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

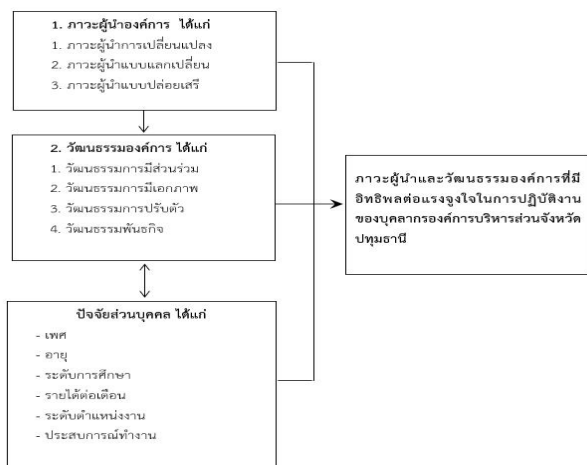
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยประกอบไปด้วยปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เพื่อให้การศึกษาเป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ การสร้างกรอบการจิ้งเลือกเฉพาะปัจจัยสำคัญ (Critical Success Factors) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 357 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564) กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาค่ากลุ่ม ตัวอย่างที่เหมาะสมนั้น ใช้สูตรการคำนวณกรณีการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) (ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์, 2551) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน โดยผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 200 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถามจากแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่า α - Coefficient เท่ากับ 0.850 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 200 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที่ (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พร้อมทั้งวิเคราะห์เชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$, $SD=0.96$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$, $SD=0.92$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, $SD=0.89$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานโดยด้านวัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$, $SD=0.87$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$, $SD=0.81$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านวัฒนธรรมการมีเอกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$, $SD=0.78$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, $SD=0.76$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่า F-test และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเพื่อดูว่าคู่ไหนบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การประเมินภาวะ

ผู้นำองค์การด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r = .843$) รองลงมาด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .445$) และ ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ($r = .685^{**}$) การประเมินวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($r = .633^{**}$) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($r = .494^{**}$) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($r = .392^{**}$) และด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($r = .268^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย กับ ผลสำเร็จการพัฒนาองค์การสมัยใหม่

4. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient : β) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า

4.1) ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายผลสำเร็จในภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในเรื่องการประเมินภาวะผู้นำองค์การ ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอำนาจทำนายในโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2=0.78$, $R^2_{Adjusted}=0.78$; $B = 0.70$, $95\%CI=37.6-39.2$, $\beta = 0.70$, $p<0.001$)

2. ด้านภาวะผู้นำการแบบแลกเปลี่ยนอำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2=0.83$, $R^2_{Adjusted}= 0.83$, $R^2changed=0.04$; $B=-0.25$, $95\%CI=42.3-43.8$, $\beta=-0.24$, $p<0.001$)

3. ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อย อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $R^2changed=0.01$; $B=0.12$, $95\%CI= 29.3-30.7$, $\beta=0.10$, $p<0.001$)

4.2) ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายผลวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในเรื่องการประเมินวัฒนธรรมองค์การ

($R^2 = 0.80.7$, $R^2_{Adjusted} = 0.651$, $F=465.3$, $p < 0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนายได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมอำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.735$, $R^2_{Adjusted} = 0.540$, $B = 0.404$, 95% CI = 0.325-0.487, $\beta = 0.462$, $p < 0.001$)

2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพอำนาจทำนายร้อยละ 5.58 อำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.760$, $R^2_{Adjusted} = 0.578$, $R^2_{changed} = 0.038$; $B = 2.623$, 95% CI = 1.653-3.594, $\beta = 0.193$, $p < 0.001$)

3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว อำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.771$, $R^2_{Adjusted} = 0.594$, $R^2_{changed} = 0.016$; $B = 0.520$, 95% CI = 0.352-0.687, $\beta = 0.293$, $p < 0.000$)

4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ อำนาจทำนายของโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.779$, $R^2_{Adjusted} = 0.606$, $R^2_{changed} = 0.012$; $B = 3.608$, 95% CI = 2.243-4.937, $\beta = 0.174$, $p < 0.001$)

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยประเด็นที่ 1. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จะสำเร็จลงได้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรนั้นและเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ การกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดูแลปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร ระบบการปฏิบัติงานงบประมาณ ให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นกำลังสนับสนุนนโยบายให้สำเร็จลงได้อย่าง โดยมีผลมาจากขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลกระทบกับเรื่องรายได้และการพัฒนา ซึ่งรายได้ของท้องถิ่นในปัจจุบันการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเองยังได้ไม่มาก เพราะสภาพพื้นที่เศรษฐกิจและสังคม และอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติ

ให้สามารถจัดเก็บได้มีไม่มาก พร้อมทั้งความเป็นอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันยังถูกควบคุมกำกับดูแลเรื่องกฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องถูกตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทำให้รู้สึกลัวว่าขาดความเป็นอิสระไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุลชัยรุ่งเรือง. (2564). ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุดนั้นก็คือจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานพัฒนาท้องถิ่น ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นโดยหามาตรการ สร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมที่ดีเพื่อเชิญชวนประชาชนให้มีส่วนร่วม และผลงานวิจัยของ ถิรัตน์ พิมพาภรณ์. (2561). ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์กร: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแรงจูงใจสำคัญของพนักงาน ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรนับว่ามีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโดยองค์การควรนำแนวทางการสร้างสุขในการทำงานมาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การตามลำดับและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกนกวรรณ เต็มไศรินทร์กุล. (2560). ผลวิจัยพบว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารตามลำดับ

ผลการวิจัยประเด็นที่ 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีผลมาจากปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคน เปลี่ยนแปลงจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ (asset) ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์ที่เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจ

ของความรู้ ทักษะและความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันถือว่าเป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การโดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล กลุ่มและองค์การในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์การ ผสมผสานระหว่างการพัฒนาฝีมือและการพัฒนาปัจเจกบุคคลการพัฒนาองค์การและการพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มและองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์การต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์. (2563). ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทิศทางและแนวโน้มในการบริหารปกครองท้องถิ่นในอนาคต มีผลมาจากด้านกลยุทธ์ และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหารด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมตามลำดับ พร้อมทั้งผลงานวิจัยของนฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความรู้ที่ผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านสภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความคาดหวังของคนในพื้นที่ ด้านการร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับ ประชาชน และด้านการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวสินเนศวร์ ชีรการณวงศ์. (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านกระบวนการภายในด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัยประเด็นที่ 3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) และผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ($R^2=0.807$, $R^2_{adjusted}=0.651$, $F=465.3$, $p<0.001$) โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งการสนับสนุนจากองค์กร พร้อมทั้งการศึกษางานวิจัยของกัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2559). ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งผลงานวิจัยของผลงานวิจัยของอภิษฎา ศรีเครือตอง นภัทร์ แก้วนาคนุ ทดแทนคุณ และลัดดา แพร่ภัทรพิศุทธิ์. (2563). ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการสร้างความร่วมมือ ด้านการกำกับดูแล และด้านการโน้มน้าวใจตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม สร้างความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา

องค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2) จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ เช่น การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรมและฝึกทักษะเน้นจะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น

1.3) จากผลการวิจัยพบว่าความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรที่จะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้ต่อไป

2.2) ควรมองปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งการร่วมกันทำความเข้าใจปัญหามานำเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหาร มีความปรารถนาร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] โกวิท พวงงาม. (2558). ประชาธิปไตยทางการเมืองของไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- [2] กิตติธรวี เลขากุล. (2561). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [3] ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุลชัยรุ่งเรือง. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนของกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 76-91.
- [4] ดิน ปรัชญพทุทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, 6(10), 2641-2658.
- [6] นันธิดา จันทศิริ. (2558). ธรรมชาติของระดับท้องถิ่น: มุมมองด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 7(2), 95-117.
- [7] บุณยรี ยีหมะ. (2552). ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- [8] บุษกร เชี่ยวจินดาภานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 13(25), 103-118.
- [9] ประโยชน์ ส่งกลิ่น. (2556). การบริหารรัฐกิจยุคหลังสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติ. มหาสารคาม: อภิชาดการพิมพ์.
- [10] ปันณธร เจริญชัยพลกุล. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 3(2), 183-196.
- [11] ธนิศร ยืนยง. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, 5(2), 119 - 135.
- [12] ธนัฐพล ชุ่ม. (2558). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- [13] ไพพงษ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 5(1), 109-121.

- [14] พงษ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 6(1), 486-498.
- [15] พงษ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 15-31.
- [16] รัชยา ภักดีจิตต์. (2557). *ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [17] วุฒิสาร ตันไชย. (2557). *การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบัน พระปกเกล้า.
- [18] วิศาล ศรีมหาโร. (2556). *สังคมวิทยาการเมืองการปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- [19] วลีนเนศวร์ ชีรการุณวงศ์. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- [20] ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ, ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, พิรสิทธิ์ คำานวนศิลป์, ลีลี โกศัยยานนท์, ทศวน ชูเพ็ญ, และธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา. (2557). *การปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นตาม กระบวนทัศน์แห่งการบริหารกิจการสาธารณะแนวใหม่*. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [21] อภิษฎา ศรีเครือตอง นภัทร์ แก้วนาค ธนู ทดแทนคุณ และลัดดา แพรภัทรพิศุทธ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(1), 341-356.
- [22] Cramer, W., & Persaud, P. (2004). *Decentralization and local government in the Caribbean*. n.p.: National Democratic Institute for International Affairs (NDI).
- [23] Powell, Jr., G. B., & Powell, E. N. (2005). *Democratization briefing paper*. n.p.: College Board.
- [24] SNV East and Southern Africa. SNV Netherlands development organization. (2004). *Strengthening local governance: Finding quality advisory approaches*. Nairobi, Kenya: Organization.
- [25] Samarasinghe, S. W. R. de A. (1994). *Democracy and democratization in developing countries*. Boston, Massachusetts: Department of Population and International Health, Harvard School of Public Health.
- [26] Schweizerische Eidgenossenschaft. (2007). *Decentralisation and local governance module 1: Definitions and concepts*. n.p., Eidgenossenschaft.
- [27] Schneider, A. (2003). Decentralization: Conceptualization and measurement. *Studies in Comparative International Development*, 38(3), 32-56
- [28] White, S. (2011). *Government decentralization in the 21st century: A literature review*. Washington, D. C.: Center for Strategic and international Studies (CSIS).