การบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

Good Governance Management Affecting the Performance Personnel of Phraeksamai Municipality Mueang District Samutprakan Province

ณัฐกิต บุญมาก[1], ธีรพล กาญจนากาศ[2], คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน[3]

Natthakit Boonmark[1], Theerapol Karnchanakas[2], Khun Ying Natthanon Thavisin[3]

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข[1],

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข[2],

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข[3]

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College[1],

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College[2],

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College[3]

Corresponding Author Email: nuttkit2499@gmail.com

(**Received:** Feb 25, 2025; **Revised:** Mar 17, 2025; **Accepted:** Mar 23, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 2) อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก จำนวน 196 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.925) ผลการวิเคราะห์วิธีการถดถอยพหุคูณประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ ได้ร้อยละ 85.80 (R^2=.858) และผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารหลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิผล, การปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

This Article aimed to study 1) level of good governance and the level of performance efficiency of the personnel of Phraeksamai Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province; 2) influence of good governance on the performance of personnel of Phraeksamai Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province. this is survey research, the research instrument is questionnaire, the population used in study Praeksamai Municipality personnel, used simple random sampling method by drawing lots, totaling 196 people, the statistics used for data analysis are mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing, the research results found that 1) level of good governance management of Phraeksamai Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province, is overall at a high level; 2) Performance efficiency level of personnel of Phraeksa Mai Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province and 3) The correlation coefficient of the influence of good governance management on the performance of the personnel of Phraeksamai Municipality found that overall, the influence was at a very high level (r_{xy}=.925). The result of the multiple regression analysis of the efficiency of the performance of the personnel of Phraeksamai Municipality was 85.80 percent (R^2=.858) and the result of the test of the hypothesis of good governance found that the efficiency of the performance of the personnel of Phraeksamai Municipality was positive and statistically significant .01

Keywords: Good Governance, Effectiveness, Personnel Performance

บทนำ

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน (เกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564: 1-2) ดังนั้นกรมการปกครองในฐานะเป็นศูนย์การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ได้คิดที่จะสร้างระบบบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางขึ้น (People Centered Service) โดยคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับให้มากที่สุดจาการบริการภาครัฐ (กนกวรรณ รักเหล็ก, 2553: 1)

การสนับสนุนให้กรมการปกครอง มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความเข้มแข็งให้แก่กรมการปกครอง จังหวัด อำเภอ มีการบริหารจัดการที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชนใน

ท้องถิ่นและมีการบูรณาการ การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง จังหวัด อำเภอนั้น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการให้บริการจะรวมตัวอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ต่อมาได้มีการรับมอบพื้นที่หลายตำบล หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัด จึงทำให้ปริมาณประชากรมีเพิ่มมากขึ้นซึ่งการเพิ่มของพื้นที่และการมีประชากรที่ค่อนข้างหนาแน่นย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของเทศบาล โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณไม่ว่าจะเป็นในด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านช่องทางการให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (เฉลิมพล ทองเหลา, 2565: 1)

สำหรับเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในการบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านการดำเนินการและพัฒนาระบบงาน ทะเบียนราษฎรและการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้นั้น โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การให้มีธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์การนั้นคือ การจูงใจ โดยการสร้าง หรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์การจะมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรไม่ลาออกจากงาน ปัจจุบัน ข้าราชการและพนักงานมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ นั้นทำให้ส่งผลกระทบตามมาทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบในการทำลายขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่ยังคงทำงานอยู่และถ้าหากยังมีแนวโน้มของการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานที่สูงขึ้น (เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่, 2567: 1)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ ให้ได้ผลหรือมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านประกอบกันตั้งแต่ระบบบริหารองค์กรที่เหมาะสม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลผลิตในการปฏิบัติงานและสิ่งสำคัญที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีผลต่อกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการปกครองที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องและทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปที่ความต้องการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรและความต้องการที่จะค้นหาสาเหตุของประสิทธิผลองค์กร โดยคำว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะมีนัยถึงระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึง

ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุนี้การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด และจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ (ณัฐวัชร จันทโรธรณ์, 2563: 1)

ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลของบุคลากร ให้บังเกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย และการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานและสังคมไทยอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพและเชื่อว่าจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

พรอนันต์ แสนศรี (2563: 30) กล่าวถึง “ธรรมาภิบาล” ว่าเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมือง ให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งจำเป็นต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องใน 3 ระยะได้แก่ ระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน คือ

1. ภาครัฐต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีรูปธรรมที่ชัดเจน ถือประชาชนเป็นเป้าหมายในการบริหารประเทศ สามารถทำงานร่วมกันทั้งภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

2. ภาคธุรกิจเอกชนต้องปฏิรูปการทำงาน ยึดกติกาที่โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และเป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคมสร้างมาตรฐานการบริการ ระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพ สามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่นเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

3. ภาคประชาชนต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจหลักการ โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชนสูงที่สุด และเป็นการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมือง ซึ่งการที่จะทำให้หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองเกิดผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำมายึดถือปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน และเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ต้องเร่งดำเนินการให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชน โดยหลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การตอบสนอง ภาระรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม ความเสมอภาค และการมุ่งฉันทามติ (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2561: 130)

กล่าวสรุปได้ว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีด้วยการดำเนินการบริหารนั้นยึดหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่สมดุล โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ทำให้มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989: 325 อ้างถึงใน ชัญญธรณ์ ภัทร์ฐานัสโภคิน, 2563: 3) กล่าวว่าองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิต ผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจผลการทำงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์การ

2. ปริมาณงาน (quantity) ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์การ กำหนดไว้ และมาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สามารถทำได้จริง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงควรมีการวางแผน การบริหารเวลา

3. เวลา (time) เป็นสิ่งสำคัญ เป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนบริหารเวลาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย

มีการพัฒนาการทำงานให้เกิดความสะดวกสบาย

4. ค่าใช้จ่าย (costs) ทุกองค์การนั้นต่างคาดหวังว่าต้นทุนการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด และคำนึงถึงความเป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์การจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด

หากตามแนวคิดของ John P. Campbell (1973, อ้างถึงในเกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564: 4-5) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง มีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร คือ มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์และมีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน คือ มีการสร้างความราบรื่น ในการทำงานร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง โดยมีการส้รางความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

3. ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น มีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน

5. ผลผลิตในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิผลของการดำเนินงาน อาจแสดงค่าของประสิทธิผลในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิผลมากขึ้น ประสิทธิผลอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิผลเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลมีคุณภาพ รวดเร็ว ตรงประเด็น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 385 คน (เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต รวมถึงศึกษาการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

2.2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงประเด็นเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยทุกข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0

2.3 นำไปแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลแพรกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 นำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .992

2.5 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับทราบ

4.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 196 ชุด ซึ่งเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

4.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4.4 นำแบบสอบถามไปจัดทำรหัสและนำเข้าข้อมูลทำการวิเคราะห์สถิติทางคอมพิวเตอร์ตามลำดับถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หลักความโปร่งใส รองลงมา คือ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.26	.699	มาก	2
2. หลักคุณธรรม	4.19	.649	มาก	5
3. หลักความโปร่งใส	4.30	.977	มาก	1
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.23	.659	มาก	3
5. หลักความรับผิดชอบ	4.27	.644	มาก	6
6. หลักความคุ้มค่า	4.24	.653	มาก	4
รวม	**4.25**	**.619**	**มาก**	

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.25	.682	มาก	1
2. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	4.23	.675	มาก	2
3. ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.28	.657	มาก	5
4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.22	.666	มาก	4
5. ด้านผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.21	.674	มาก	3
รวม	**4.24**	**.628**	**มาก**	

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.925) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร ($X_1 : Y_1$ = .865) รองลงมา คือ อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($X_1 : Y_5$ = .842) และอันดับต่ำสุดคือ อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านด้านผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($X_3 : Y_4$ = .462) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	To_X	To_Y
X_1	1												
X_2	.868**	1											
X_3	.560**	.504**	1										
X_4	.847**	.842**	.517**	1									
X_5	.843**	.800**	.541**	.832**	1								
X_6	.824**	.800**	.518**	.819**	.814**	1							
Y_1	.865**	.822**	.552**	.841**	.841**	.824**	1						
Y_2	.811**	.798**	.545**	.800**	.811**	.817**	.843**	1					
Y_3	.826**	.787**	.584**	.798**	.829**	.842**	.875**	.820**	1				

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	To_X	To_Y
Y_4	.783**	.777**	.462**	.807**	.786**	.823**	.806**	.782**	.831**	1			
Y_5	.842**	.810**	.514**	.835**	.816**	.811**	.965**	.860**	.869**	.799**	1		
To_X	.929**	.899**	.733**	.908**	.905**	.893**	.892**	.862**	.880**	.829**	.868**	1	
To_Y	.882**	.853**	.568**	.872**	.872**	.879**	.960**	.920**	.939**	.901**	.961**	.925**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาล แสดงว่าตัวแปร หลักนิติธรรม (X_1) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ (X_5) หลักความคุ้มค่า (X_6) หลักความโปร่งใส (X_3) และหลักคุณธรรม (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 85.80 (R^2=.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเกณฑ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และตัวแปรพยากรณ์ (X_3 X_2 X_5 X_1 และ X_4) โดยที่ R มีค่าเท่ากับ .926 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85.80 (R^2=.858) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .236

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Y} = .253 + .295_{x1} + .268_{x4} + .239_{x5} + .231_{x6} + .173_{x3} + .166_{x4}$$

$$\hat{Z} = .334Z_{x1} + .285Z_{x4} + .261Z_{x5} + .244Z_{x6} + .273Z_{x3} + .229Z_{x2}$$

ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. หลักนิติธรรม (X_1)	.295	.021	.334	32.518	.000**
2. หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.268	.051	.285	5.175	.000**
3. หลักความรับผิดชอบ (X_5)	.239	.010	.261	19.074	.000**
4. หลักความคุ้มค่า (X_6)	.231	.021	.244	18.162	.000**
5. หลักความโปร่งใส (X_3)	.173	.015	.273	13.373	.000**
6. หลักคุณธรรม (X_2)	.166	.022	.229	16.529	.000**
a=.253, R=.926, R^2=.858, Adj R^2= .857, SEE=.236, F=34.267, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากทั้งหมด 6 ตัวแปร อิทธิพลของความคาดหวังของประชาชนที่ทดสอบแล้วพบว่า ทั้ง 6 ตัวแปร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

หลักนิติธรรม (X_1) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.862 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 86.20

หลักคุณธรรม (X_2) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.929 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 92.90

หลักความโปร่งใส (X_3) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.971 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 97.10

หลักการมีส่วนร่วม (X_4) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.986 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 98.60

หลักความรับผิดชอบ (X_5) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.994 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 99.40

หลักความคุ้มค่า (X_6) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.981 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 98.10 ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
1. หลักนิติธรรม (X_1)	.929	.862	.862	.23016	1215.844	.000**
2. หลักคุณธรรม (X_2)	.964	.929	.928	.16625	1254.579	.000**
3. หลักความโปร่งใส (X_3)	.985	.971	.970	.10708	2107.046	.000**
4. หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	.993	.986	.986	.07291	3464.499	.000**
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5)	.997	.994	.994	.04901	6180.770	.000**
6. หลักความคุ้มค่า (X_6)	.989	.981	.983	.00000	41.211	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารหลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร มีการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งด้านการบริหารงาน การบริหารคนการบริหารเงินงบประมาณ มุ่งเน้นการสื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่ายได้ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร และบุคลากรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน อีกทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็นบรรลุเป้าหมายขององค์การ การสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล การสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์ และมีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยที่บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลินเนศวร์ ธีรการุณวงค์ (2562) ได้ทำการศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.925) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่เข้ากฎระเบียบ ข้อบังคับเอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ มีการคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญธรณ์ ภัทร์ฐานัสโภคิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถนำมาพยากรณ์ได้ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ วิเศษสิงห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารหลักธรรมาภิบาล แสดงว่าตัวแปร หลักนิติธรรม (X_1) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ (X_5) หลักความคุ้มค่า (X_6) หลักความโปร่งใส (X_3) และหลักคุณธรรม (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 85.80 (R^2=.858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .442 .373 .350 .231 และ .215 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนน

มาตรฐาน (β) เท่ากับ .334 .285 .261 .244 .273 และ .229 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีเทศบัญญัติกฎหมายที่ใช้บังคับในเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาคเอื้อต่อการควบคุมและนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในองค์กรและการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาว์ สวัสดิ์พุทรา, ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม (2566) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผลความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สามารถอธิบายได้ว่าความผันแปรปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.3 (R^2=0.753) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ดวงพร วิทยากุล, ธีรพล กาญจนากาศ และคุณหญิงณฐนนท ทวีสิน (2566) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สามารถอธิบายความผันแปรปัจจัยการบริหารองค์การมีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.1 (R^2=0.711) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

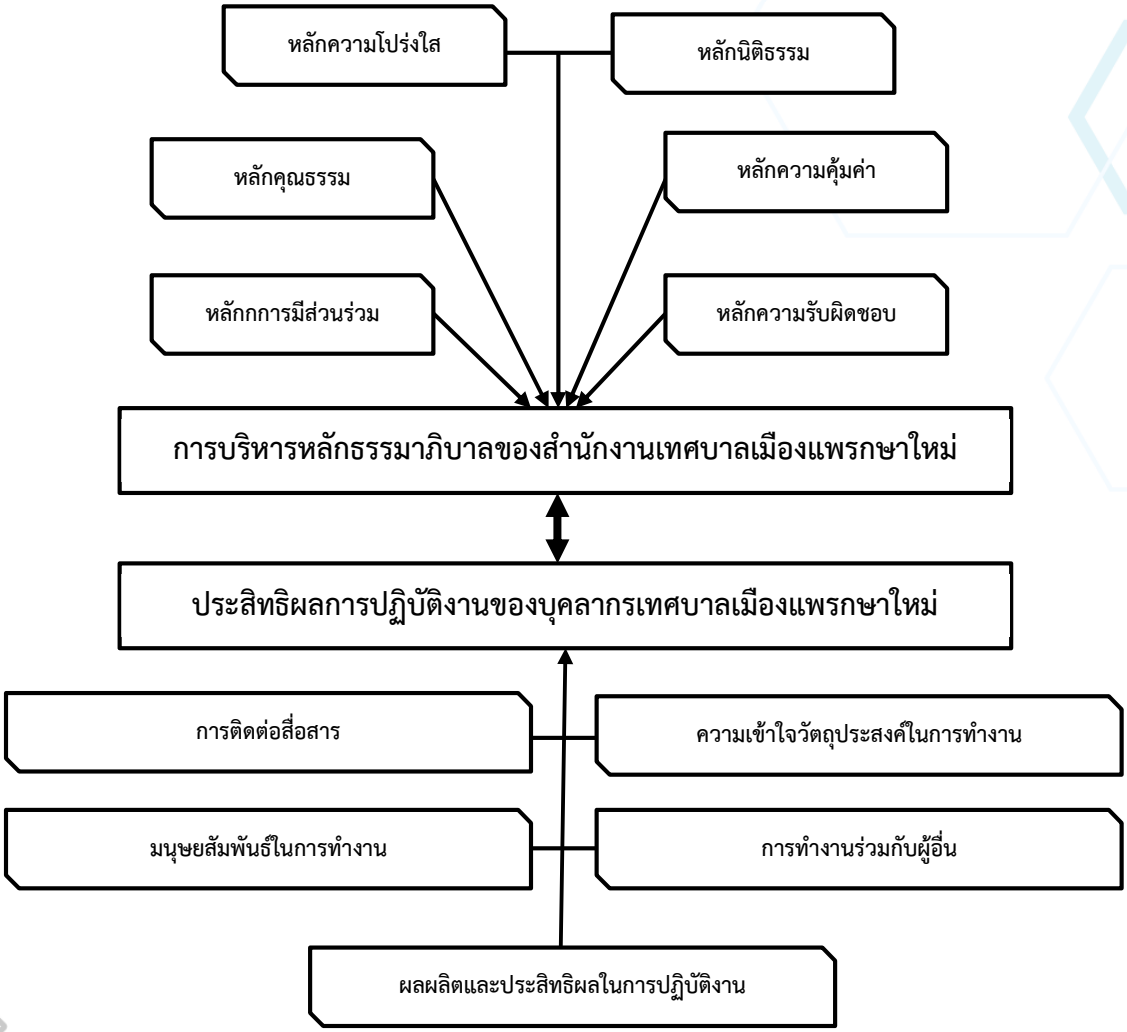
จากผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารหลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ พบว่า มีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการจัดแต่งสถานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีลักษณะทางกายภาพเป็นภาพลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ ประชาชนสามารถสัมผัสได้ทางใจและรับรู้ได้ทันทีว่ามีความประทับใจ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิป ทิพย์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ จากการศึกษา พบว่า หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากหน่วยงานมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร มีการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งด้านการบริหารงาน การบริหารคนการบริหารเงินงบประมาณ มุ่งเน้นการสื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่ายได้ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร และบุคลากรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน อีกทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง รองลงมา หลักนิติธรรม เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความขยันอดทน มีระเบียบ มีวินัย

เสียสละเพื่ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน และมีการปฏิบัติงานปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากบุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็นบรรลุเป้าหมายขององค์การ การสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล การสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์ และมีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยที่บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน สามารถช่วยกันการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งกันในองค์กรได้ องค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ต่อการปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรใส่ใจดูแลด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ต่อประชาชน สังคมและประเทศชาติของบุคลากร และควรคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญรวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

1.2 ควรให้ความสำคัญและยึดหลักคุณธรรม ความถูกต้องดีงามของคุณธรรมจริยธรรมมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจขยัน อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน

1.3 ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้วยการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเข้าใจการทำงานของตนเองและคนอื่น มีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน

1.5 ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การส่งผลให้ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การกระจายอำนาจ ภารกิจผู้นำท้องถิ่นและความท้าทายสำหรับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ควรศึกษาสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ขององค์กรและประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมในการบริหารงานในยุคปัจจุบันของสำนักงานเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ รักเหล็ก. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการที่ว่าการอำเภอไชยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เกศรินทร์ วิเศษสิงห์. (2564). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 19*(ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฉลิมพล ทองเหลา. (2563). ธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎร์ของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัญญธรณ์ ภัทร์ฐานัสโภคิน. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 19*(ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชาว์ สวัสดิ์พุทรา, ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน และ สุนิตดา เทศนิยม. (2566). การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(10), 48.

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์. (2563). ประสิทธิผลขององค์การ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 9*(2), 1-9.

ดวงพร วิทยากุล, ธีรพล กาญจนากาศ และ คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน. (2566). ความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(10), 42.

เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่. (2567). *รายงานประจำปี 2566*. เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้น 30 กันยายน 2567, จาก https://preakasamai.go.th/public/

พรอนันต์ แสนศรี. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ. (2563). หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. 2* (2). กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.

วลินเนศวร์ ธีรการุณวงค์. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2561). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.* สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. *รายงานการวิจัย*. นนทบุรี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

อธิป ทิพย์รักษา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย. *วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.* กรุงเทพมหานคร

: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), pp. 607-610.