

**การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**  
**New public Management Affecting the Effectiveness  
of Local Government Administration**

กิตติพงษ์ พิพิธกุล

Kittipong Pipitkun

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอร้อยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,204 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โวยามาเน่ ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.314 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลต่อด้านสมรรถนะการบริหารงาน เท่ากับ 0.619 แต่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ส่วนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรด้านสมรรถนะไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**Abstract**

This research aims to study the causal factors of the new public management that affect the effectiveness of local administration. The research population was 2,204 local government officials in Roi-et province. It is assigned the sample size using the Taro Yamane formula. The sample size was 339 people. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability value of 0.94. Statistics used in data analysis were path analysis with AMOS program.

The research results on the causal factors of the new public management that affect the effectiveness of the administration of the local government organizations shown that new public management has a positive influence indirectly through organizational culture variables on the effectiveness of local government administration. The total effect was 0.314 at the .05

level and affects the administrative capacity at 0.619. Nevertheless, the new government management has no indirect influence on the effectiveness of the management. The organizational culture variables had a direct influence on the effectiveness of the management at the .05 level. However, the performance variables had no direct influence on the administrative effectiveness of the local administrative organizations.

## บทนำ

การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในระบบราชการนั้น ได้ก่อให้เกิดกระแสการวิพากษ์วิจารณ์ ออกเป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ นักวิชาการกลุ่มแรกเชื่อว่าการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารงานภาครัฐก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ดังเช่นคำกล่าวของ สุพร เสียนสาย (2548) ที่กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ จุมพล หนีมพานิช (2553) ที่กล่าวว่า การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการนำเอาวิธีการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจหรือการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการให้บริการหรือการส่งมอบบริการให้แก่ประชาชนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ถูกนำมาใช้ในประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากเดิมที่เน้นกฎระเบียบและกระบวนการเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่รวมการจัดการสมัยใหม่กับหลักเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ใช้กลไกต่างๆ แทนการนั่งสั่งการจากส่วนกลางและยึดกฎระเบียบ เช่น การจัดการโดยวัตถุประสงค์ การวัดผลงาน การใช้กลไกตลาดและระบบตลาด รวมถึงการแข่งขัน การสร้างทางเลือก การถ่ายโอนอำนาจ ความรับผิดชอบ และความพร้อมรับผิด นอกจากนี้ Christensen & Lægreid (2013) อธิบายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดกระแสปฏิรูปของโลกที่มีผลต่อภาครัฐของประเทศต่างๆ ในระยะเวลา 25 ปี ที่ผ่านมา การปฏิรูปส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมาย คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มการตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการ แต่ยังมีนักวิชาการด้านการบริหารจัดการอีกกลุ่มหนึ่งได้มีข้อโต้แย้งท้าทายหรือวิพากษ์เกี่ยวกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐก่อให้เกิดข้อบกพร่องหลายประการ ดังเช่นงานของ อัมพร อารงลักษณ์ (2556) และไชยา ยิ้มวิไล (2557) ที่ได้วิพากษ์แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่า การเปลี่ยนจากสถานะจากประชาชนพลเมือง เป็นเพียงแค่ “ลูกค้า” ตามหลักการบริหารธุรกิจเอกชน ได้รับการโจมตีอย่างมากว่า เท่ากับลดสถานะของประชาชนที่มีสิทธิมากกว่าเพียงแค่การซื้อสินค้าและบริการเท่านั้น แต่ประชาชนพลเมืองยังกินความถึงสิทธิได้รับตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และในบางครั้งผู้ไม่เสียภาษีที่ได้รับการยกเว้น เช่น เด็ก และคนชราที่ไม่มียาได้ ยังจำเป็นต้องได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามกฎหมายโดยไม่จำเป็นต้องเสียภาษี (จ่ายค่าบริการ) ซึ่งลักษณะนี้นักการศึกษาบริหารรัฐกิจหลายท่าน มองว่าเป็นการลดฐานะของประชาชนเป็นเพียงผู้ใช้บริการ ซึ่งหากไม่ได้จ่ายค่าบริการก็จะไม่ได้รับการบริการอีกต่อไป (และถ้าต้องการต่อบริการนี้อาจจะต้องจ่ายค่าปรับเพิ่มอีก) และปัญหาการให้นิยามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นเสียงเดียวกันได้ การบริหารงานสาธารณะดั้งเดิมมีความเป็นสากลและมีความเป็นเอกภาพทางความคิดมากกว่า ยืนอยู่บนแนวคิดของ Max

Weber ในเรื่องโครงสร้างระบบราชการและระบบการบริหารงานตามระเบียบข้อบังคับ มีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่กล่าวได้ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด (Taylor) มีหลักการทำงานที่เป็นที่ยอมรับทั่วกันเป็นส่วนใหญ่ แต่หลักการจัดการใหม่นี้ไม่เสนอต่อคำตอบเดียวให้การบริหารงานภาครัฐที่มีความซับซ้อนมากขึ้น (หลายฝ่ายมาเกี่ยวข้อง) แนวทางการปฏิบัติงานในภาครัฐจึงแตกเป็นเสี่ยงๆ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานใดนำไปปฏิบัติแล้วลองผิดลองถูก ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด การสร้างองค์ความรู้ที่เป็น “ทฤษฎีหลัก” จึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำได้แต่เพียงแค่การศึกษารวบรวมแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ซึ่ง ฮิว มองว่าเป็นจุดอ่อนของการศึกษาการบริหารรัฐกิจในปัจจุบันที่ไม่มี “ทฤษฎี” เป็นของตัวเองดังที่เคยเป็นมา ต้องไปหยิบยืมมาจากศาสตร์อื่น (การเมือง เศรษฐศาสตร์ และการจัดการ) ที่นับวันจะเข้มข้นมากขึ้น และในที่สุดศาสตร์ของการบริหารรัฐกิจ (ตามที่วิลสันหวังเอาไว้) จะไม่เกิดขึ้นและเพียงกลายเป็นเศษเสี้ยวหนึ่ง หรือส่วนย่อยของการศึกษาศาสตร์อื่นในอนาคต ส่วน นราธิป ศิริราม และคณะ (2557) ได้โต้แย้งแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเห็นว่าเป็นแนวคิดกระแสหลักที่ครอบงำการบริหารรัฐกิจอยู่ในปัจจุบันนั้น ได้ส่งผลให้บริการภาครัฐเป็นเสมือนการบริหารธุรกิจ ซึ่งการใช้วิธีการและเทคนิคการบริหารธุรกิจนั้น ทำให้รัฐบาลเป็นเสมือนธุรกิจร้านค้าที่ทำหน้าที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า ตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของลูกค้าระยะสั้นการเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานมากกว่าความเป็นมนุษย์ และลดความสำคัญของกฎระเบียบที่ใช้ในการประกันสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของประชาชนผู้รับบริการ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้องค์การภาครัฐโดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเกิดข้อถกเถียงวิพากษ์วิจารณ์ถึงแนวทางดังกล่าว

จากข้อโต้แย้งหรือข้อวิพากษ์ของกลุ่มนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิธีการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประสบปัญหา ได้แก่ ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าสิ่งที่ต้องการให้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขเร่งด่วน คือ ปัญหาด้านสาธารณสุขโรค เช่น น้ำประปาหยุดไหลบ่อยและไม่มีอาการแจ้งเตือน ถนนหนทางคับแคบมีสิ่งกีดขวางการจราจร ไม่มีป้ายบอกสถานที่สำคัญ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น ปัญหาน้ำเน่าเสีย ทั้งขยะไม่เป็นที่ และปัญหาน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ด้านการสังคมสงเคราะห์ประสบปัญหางบประมาณมีไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาส (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ผลการศึกษาครั้งนี้จะได้จัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้สถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิธีการดำเนินการดังนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การวิจัยในครั้งนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,204 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างกระจายในพื้นที่ 19 อำเภอ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการที่สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e)^2}$$

$$= 338.59 \text{ หรือ } 339 \text{ คน}$$

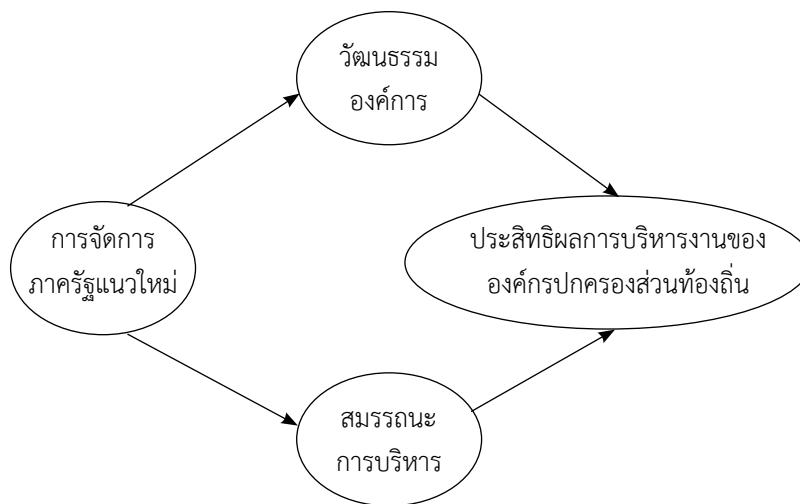
จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยการใช้อนุกรมทาโรยามาเน่ ดังกล่าว ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 339 ตัวอย่าง นั้นแสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ ถือว่ามีความเหมาะสมสำหรับการสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เนื่องจากต้องมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อยตั้งแต่ 200 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549) จากนั้นใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มระดับชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย เรียกว่า ระดับชั้น หรือชั้นภูมิ แบ่งออกเป็นรายชื่ออำเภอแล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามจำนวนสัดส่วนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละอำเภอ และขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ทดแทน โดยรวมรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวน 339 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างข้อคำถามที่เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.94 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จนครบจำนวน 339 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยโปรแกรม AMOS (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีสมมติฐานที่ว่า องค์ความรู้ทางการบริหารจัดการนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทั้งในการบริหารรัฐกิจและบริหารธุรกิจ ซึ่งการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) โดยมีตัวค้นกลาง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะทางการบริหาร (ธณัฐพล ชะอุ่ม, 2558) ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยอาศัยแนวคิดการวัดประสิทธิภาพองค์การจากบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goal Attainment Approach) ที่เน้นให้ความสำคัญต่อเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ตามแนวคิดของการวัดประสิทธิภาพองค์การของ Stephen (วันชัย มีชาติ, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management : NPM) ส่วนเหตุผลที่เลือกวัดเฉพาะประสิทธิผลองค์กรนั้น เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและเป็นหน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่น (Local Governance Organization) มีวัตถุประสงค์ให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ดังนั้นจึงนำเสนอแนวคิดการวิจัยตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

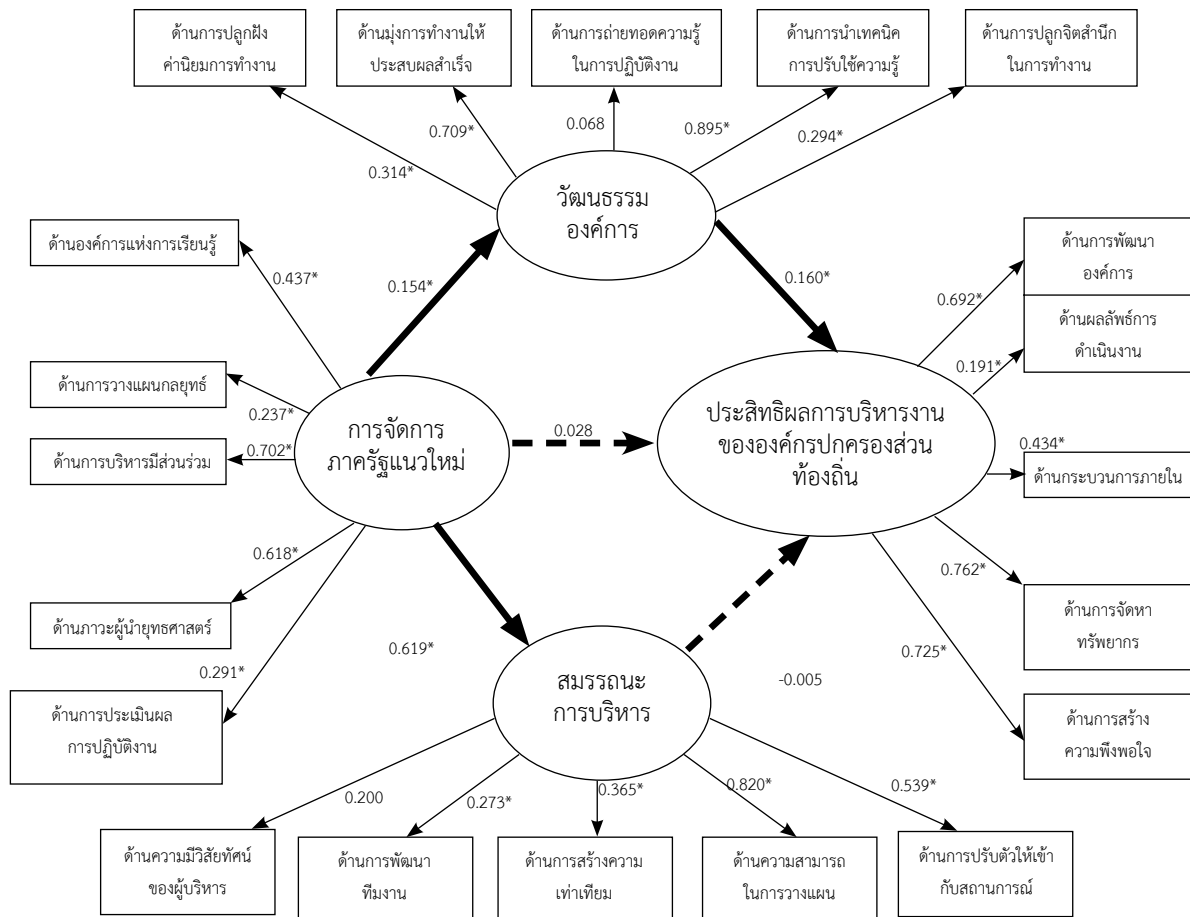
#### ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ตารางที่ 1** ค่าดัชนีผลการทดสอบวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

| ดัชนีตัวบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี                          | ค่าดัชนี |
|--------------------------------------------------------|----------|
| ค่าสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) (CMIN)                   | 236.346  |
| องศาอิสระ (df)                                         | 122      |
| ค่าสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) / df                     | 1.937    |
| ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (MRSEA) | 0.047    |
| ดัชนีระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)         | 0.887    |
| ดัชนีระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)         | 0.934    |
| ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (HOELTER)                  | 213      |

จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยการปรับแก้ค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) หรือ (CMIN) เท่ากับ 236.346 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ )/df เท่ากับ 1.937 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (MRSEA) เท่ากับ 0.047 ค่าดัชนีระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.887 ค่าดัชนีระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (GFI) เท่ากับ 0.934 และค่าความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (HOELTER) เท่ากับ 213



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 2 พบว่า ตัวแปรแฝงภายในด้านประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก ( $\lambda$ ) มากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากร ( $\lambda = 0.762$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความพึงพอใจ ( $\lambda = 0.725$ ) ด้านการพัฒนางานองค์การ ( $\lambda = 0.692$ ) ด้านกระบวนการภายใน ( $\lambda = 0.434$ ) และด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ( $\lambda = 0.191$ ) สำหรับตัวแปรแฝงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก ( $\lambda$ ) มากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $\lambda = 0.702$ ) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ( $\lambda = 0.618$ ) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $\lambda = 0.437$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\lambda = 0.291$ ) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $\lambda = 0.237$ )

สำหรับตัวแปรแฝงภายในด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก ( $\lambda$ ) มากที่สุด ได้แก่ ด้านการนำเทคนิคการปรับใช้ความรู้ ( $\lambda = 0.895$ ) รองลงมาคือด้านการมุ่งทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ( $\lambda = 0.709$ ) ด้านการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน ( $\lambda = 0.314$ ) ด้านการปลูกจิตสำนึกในงานบริการ ( $\lambda = 0.294$ ) และด้านการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน ( $\lambda = 0.068$ ) ตัวแปรแฝงภายในด้านสมรรถนะการบริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก ( $\lambda$ ) มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผน ( $\lambda = 0.820$ ) รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ( $\lambda = 0.539$ ) ด้านการสร้างความเท่าเทียม ( $\lambda = 0.365$ ) ด้านการพัฒนาทีมงาน ( $\lambda = 0.273$ ) และด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $\lambda = 0.200$ )

## 2. ปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ตารางที่ 2** การถดถอยเชิงเส้นแบบถ่วงน้ำหนัก Regression weights: (Group number 1-Default model) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| ตัวแปร                 | ตัวแปร                 | $r_{xy}$ | S.E.  | C.R.   | p      |
|------------------------|------------------------|----------|-------|--------|--------|
| วัฒนธรรมองค์การ        | การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | 0.154*   | 0.070 | 1.983  | 0.047* |
| สมรรถนะการบริหาร       | การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | 0.619*   | 0.299 | 3.994  | 0.000* |
| ประสิทธิผลการบริหารงาน | การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | 0.028    | 0.268 | 0.289  | 0.773  |
| ประสิทธิผลการบริหารงาน | วัฒนธรรมองค์การ        | 0.160*   | 0.213 | 2.398  | 0.016* |
| ประสิทธิผลการบริหารงาน | สมรรถนะการบริหาร       | -0.005   | 0.143 | -0.054 | 0.957  |

### หมายเหตุ :

Estimate คือ ค่าแสดงความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร

E.S. คือ approximate standard error หรือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานโดยประมาณ

C.R. คือ critical ratio หรือค่าอัตราส่วนวิกฤติ หาได้โดยการหาร regression weight estimate ด้วย standard error

p คือ ค่า probability หรือระดับนัยสำคัญน้อยที่สุดที่จะปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ซึ่งมีค่า  $p = 0.05$

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r_{xy} = 0.154$ ) กับด้านวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านสมรรถนะการบริหารงาน ( $r_{xy} = 0.619$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_{xy} = 0.160$ ) กับประสิทธิผลการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| ตัวแปรอิสระ            | ตัวแปรตาม              | อิทธิพลทางตรง | อิทธิพลทางอ้อม | อิทธิพลรวม |
|------------------------|------------------------|---------------|----------------|------------|
| การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | วัฒนธรรมองค์การ        | 0.154*        | 0.160*         | 0.314*     |
| การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | สมรรถนะการบริหาร       | 0.619*        | -0.005         | 0.614*     |
| การจัดการภาครัฐแนวใหม่ | ประสิทธิผลการบริหารงาน | 0.028         | -              | -          |
| ประสิทธิผลการบริหารงาน | วัฒนธรรมองค์การ        | 0.160*        | -              | -          |
| ประสิทธิผลการบริหารงาน | สมรรถนะการบริหาร       | -0.005        | -              | -          |

หมายเหตุ: - หมายถึง ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

จากตารางที่ 3 พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การไปยังประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.314 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลต่อด้านสมรรถนะการบริหารงาน เท่ากับ 0.619 แต่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ส่วนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรด้านสมรรถนะไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การไปยังประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.314 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การความเชื่อและค่านิยมขององค์การที่ใช้ร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและกว้างขวาง (Intense and Pervasive Across the Organization) และสมาชิกขององค์การจะมีพันธะผูกพัน (Commitment) กับความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวอย่างสูงด้วย องค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมตรงข้ามกับสิ่งที่กล่าวมาถือว่าเป็นวัฒนธรรมอ่อนแอ (Weak Culture) แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมหน่วยงานเชื่อว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมแกร่ง โดยอาจใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแกร่งขึ้นมา ยิ่งองค์การมีความแกร่งของวัฒนธรรมมากเท่าไรยิ่งทำให้องค์การมีเสถียรภาพและทำให้องค์การมีชีวิตรอยู่ได้นานเท่านั้น รวมทั้งการมีวัฒนธรรมแกร่งจะนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริญ บุญฉนวน (2556) ที่ทำการศึกษาวรรณกรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การสาธิตธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ณ โพธิ์ลังกา และสุทินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) ที่ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิผล พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ ธนัฐพล ชะอุ่ม (2558) ที่ได้ทำการศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประการต่อมาจากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อทางอ้อมผ่านตัวแปรด้านสมรรถนะการบริหารงานไปยังตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าความถดถอย (Regression weight) เท่ากับ 0.619 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ของ ศิลปกรณ์ จันทไชย (2553) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาของ สายใจ สีแจ้ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมผ่านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้า ความสำเร็จ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน การปรับใช้ความรู้และการปลูกจิตสำนึกในงานบริการ เป็นต้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายพื้นที่การวิจัยจากระดับจังหวัดเป็นการวิจัยในระดับภูมิภาค และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกับวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, 9 (2), 91-92.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

- จุมพล หนิมพานิช. (2553). **การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยา ยิ้มวิไล. (2557). **พัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารรัฐกิจ : จากอดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ธณัฐพล ชะอุ่ม. (2558). **ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย**. ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- นราธิป ศรีราม, กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย และชลัช ชรัญญชัย. (2557). **การสังเคราะห์แนวคิดการบริหารสาธารณะแนวใหม่**. รายงานการวิจัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริญ บุญฉนวน. (2556). **วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : จ.เอกสาร
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ศิลปกรณ์ จันทไชย. (2553). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม**. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2 (4). 152-160.
- สายใจ สีแจ้, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทมพร. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี**. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 9 (2). 225-235.
- สุพร เสียนสลาย. (2548). **“การประยุกต์ใช้แนวคิดและผลการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.” ในเอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายการศึกษาและการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัมพร อารังลักษณ์. (2556). **การบริหารการปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Christensen, and Laegreid. (2013). **The ashgate research companion to new public management**. London: Ashgate Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>ed</sup>, New York : Herper and Row.