Received: 8 พฤษภาคม 2563
Revised: 1 มิถุนายน 2563
Accepted: 1 พฤศจิกายน 2563

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

Factors Influencing on the Performance of Subdistrict Municipality Administrators in the Eastern Region

ศักดิพัฒน์ พลิคามินทร์[1] พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นายกเทศบาลตำบล และรองนายกเทศบาลตำบล ซึ่งมีที่ทำการอยู่ใน 7 จังหวัดภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 531 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย ซูแมคเกอร์ และโลแมกซ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์กรนวัตกรรมไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจ, นวัตกรรม

Abstract

The purpose of this paper is to study factors affecting the performance of subdistrict municipality administrators in the eastern region. The population used in this research is the subdistrict municipality president and the subdistrict municipality president, which has offices in 7 provinces of the eastern region of Thailand, totally 531 people. The theory of sample size determination of Schumacher and Lomax, the sample consisted of 400 people, and simple sampling was used. The instruments used

[1] นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหาร

[2] (รองศาสตราจารย์ ดร.) อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

for collecting data were questionnaires. In the data analysis, multiple regression statistics were used to analyse factors affecting the performance of subdistrict municipality administrators in the eastern region by setting statistical significance at the level of 0.01.

The results showed that job satisfaction influenced the performance of subdistrict municipality administrators in the eastern region. As for creative leadership and innovation organisation, there is no influence on the performance of subdistrict municipality administrators in the eastern region.

Keywords: Performance, Sasisfaction, Innovation

บทนำ

การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ก่อให้เกิดประเด็นคำถามบางประการว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้จริงหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ความสามารถทางการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายเฝ้ามองเพื่อประเมินความสำเร็จของการปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นความสามารถในการบริหารงานในองค์กร หรือ ผลงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในคุณภาพการทำงาน ต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น (อรทัย ก๊กผล 2547, หน้า 5) อย่างไรก็ตามการบริหารงานตามภารกิจที่มากขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจในการบริหารงานให้มีคุณภาพ ตรงต่อเวลา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามที่จะต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และภายใต้การบริหารที่ประสบผลสำเร็จ นั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิเช่น เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ตลอดจนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานที่มีองค์กรนวัตกรรม ตลอดจนคณะผู้บริหารขององค์กรที่ใส่ใจการปฏิบัติงาน ดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการร่วมกันอย่างบูรณาการในท้องถิ่น มีการตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร (อรทัย ก๊กผล 2547, หน้า11)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบล มีการบริหารจัดการภายในองค์กร และมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออก ประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออก ที่มีการใช้นวัตกรรมในการเข้ามามีบทบาท และมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยะเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากองค์กรส่วนท้องถิ่นมีผลการปฏิบัติงานดีจะส่งผลให้

เกิดคุณภาพการบริการที่ดีแก่ประชาชน ก่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน โดยสามารถลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ ที่จะเกิดในชุมชนตนเอง แต่ถ้าหากผลการฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลบริหารได้ไม่ดีพอ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ ทำให้ประชาชนขาดความพึงพอใจ อีกทั้งจะนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการจัดการด้านต่างๆอาทิเช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ด้วยเหตุนี้ผลการปฏิบัติที่ดีของเทศตำบลจึงเป็นสิ่งที่พึงปราถนาเพราะจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทางทีมงานผู้บริหารเทศบาลตำบล จึงควรทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม ของ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมนี ผลการศึกษาพบว่า องค์กรนวัตกรรม ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และยังสอดคล้องกับ Gadot (2007) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม นโยบายขององค์กร พบว่า องค์กรนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ ที่ผู้วิจัยทบทวนมานั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ก็อยู่ในบริบทของการบริหารจัดการในต่างประเทศ แต่ผู้วิจัยก็ยังไม่มั่นใจว่า ปัจจัยต่างๆ จะส่งผลต่อบริบทของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ผู้จึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยผลการวิจัยที่ได้ จะช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่นในระดับเทศบาลตำบลนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่พบเพื่อการบริหารงานท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดการวิจัย

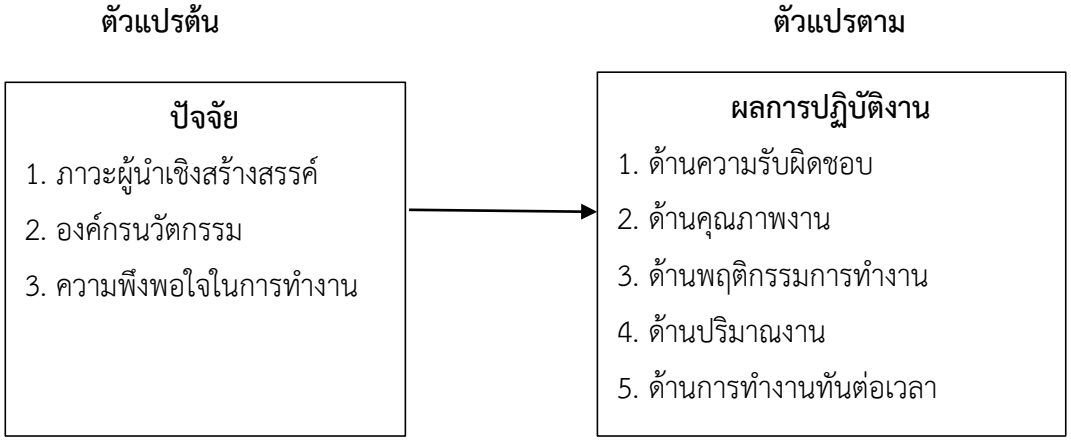
ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ดังนี้ (Judge , Thoresen, Bono, and Patton , 2001) , (Boemer, Eisenbeiss, and Griesser ,2007) , (Gadot , 2007)

องค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยดังนี้ (Judge , Thoresen, Bono, and Patton , 2001) , (Boemer, Eisenbeiss, and Griesser ,2007) , (Gadot , 2007)

ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ดังนี้ (Judge , Thoresen, Bono, and Patton , 2001) , (Boemer, Eisenbeiss, and Griesser ,2007)

ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดงานวิจัย ดังนี้ Campbell and Others (1993) , Gilmer (1989), Asquith (1991)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดการวิจัย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก งานวิจัยต่างๆ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องผลการปฏิบัติงานดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ดังนี้ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และยังสอดคล้องกับ Gadot (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม นโยบายขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ ที่ผู้วิจัยทบทวนมานั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

องค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยดังนี้ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษา The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และยังสอดคล้องกับ Gadot (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม นโยบายขององค์กร พบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ ที่ผู้วิจัยทบทวนมานั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ดังนี้ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดงานวิจัย ดังนี้ Campbell and Others (1993) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงาน และได้องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในงาน 2) ความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร เป็นการใช้เครื่องมือสื่อสาร การแสดงออกต่างๆในการทำงาน 3) ความพยายาม คือ การมุ่งงานจนงานสำเร็จ 4) การรักษาวินัยส่วนบุคคล 5) การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวก สำหรับผลการปฏิบัติงานของทีมและเพื่อนร่วมงาน 6) การอำนวยการหรือตรวจสอบและ 7) ภาวะผู้นำ 8) การทำงานทันต่อเวลา เป็นการรักษาวินัยการทำงานส่วนบุคคลที่ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยบรรลุตามเป้าหมาย มีเป้าหมายชัดเจนแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และยังสอดคล้องกับ Gilmer (1989) การศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพงาน จากปริมาณที่ทำสำเร็จ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากความรับผิดชอบต่องาน การแก้ไขปัญหา และการประสานงาน โดยปัจจัยที่มีผลได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในจิตใจตามหน้าที่ต้องกระทำและให้เกิดผลดีที่สุดรวมทั้งการรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบโดยปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ทักษะการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ 2) ด้านคุณภาพงาน เป็นปริมาณงานที่ทำสำเร็จได้ทันต่อเวลาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ประกอบคุณภาพของผลงาน ความถูกต้อง ความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร 3) พฤติกรรมการทำงาน การแสดงออกและการกระทำของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ยังรวมถึงการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา 4) ปริมาณงาน เป็นจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จประกอบด้วย การเปิดเผยและเผชิญ 5) การทำงานทันต่อเวลา เป็นผลและปริมาณของงานที่สามารถทำได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย เป้าหมายที่ชัดเจน ความสมดุลในบทบาท และAsquith (1991) แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบ เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการยอมรับผลการกระทำของตนและพยายามปรับปรุงปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความพยายาม และระเบียบวินัย 2) คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามข้อกำหนดที่ต้องการ เพื่อให้สินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า โดยมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่งขัน ลูกค้ามีความพึงพอใจ 3) ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ 4) ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความรู้อย่างรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ 5) ความสามารถในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ คือ การแสดงออกที่สามารถในการใช้วัสดุประกอบการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของผลงาน 6) ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ เป็นการแสดงออกถึงการปฏิบัติงานและทำงานใหม่ๆ ได้ 7) การมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการสื่อสาร คือ การทำงานร่วมกันของทีมงานและการสื่อสารการทำงานภายในทีมงาน 8) พฤติกรรมการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการทำงาน เป็นการแสดงออกทั้งภายนอกจากร่างกายและภายในจากจิตใจ ในการทำงาน 9) ความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร เป็นความสามารถของพนักงานในการสื่อสารการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

2. องค์กรนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

3. ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ผู้วิจัย ต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จาก

การสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในพื้นที่จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบล นายกเทศบาลตำบล และรองนายกเทศบาลตำบล ซึ่งมีที่ทำการอยู่ใน 7 จังหวัดภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 531 คน (กรมการปกครอง, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบล ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารเทศบาลตำบล รองนายกเทศบาลตำบล หน้าที่ผู้ปฏิบัติแทนนายกเทศบาลตำบล ภาคตะวันออก ซึ่งมีที่ทำการอยู่ในจำนวน 7 จังหวัดภาคตะวันออก ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยองและจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 1 จำนวนผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลของ 7 จังหวัดภาคตะวันออก มีรายละเอียด ดังนี้

จังหวัด	จำนวนผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบล
จังหวัดจันทบุรี	123 คน
จังหวัดชลบุรี	117 คน
จังหวัดฉะเชิงเทรา	99 คน
จังหวัดตราด	42 คน
จังหวัดปราจีนบุรี	36 คน
จังหวัดระยอง	75 คน
จังหวัดสระแก้ว	39 คน
รวม	**531**

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิชและนงลักษณ์ วิรัชชัย (2546) กล่าวว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องมีอย่างน้อย 100 คน สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลผู้วิจัยขอใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ นำมาจากผู้บริหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก รวมทั้งสิ้น 7 จังหวัด ได้แก่เทศบาลตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนเทศบาลตำบล (Proportional to Size) โดยมีการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนผู้บริหารในแต่ละกลุ่มชั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากร	การคำนวณ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	จังหวัดจันทบุรี	123	123 x 400 ÷ 531	93
2	จังหวัดชลบุรี	117	117 x 400 ÷ 531	88
3	จังหวัดฉะเชิงเทรา	99	99 x 400 ÷ 531	75
4	จังหวัดตราด	42	42 x 400 ÷ 531	32
5	จังหวัดปราจีนบุรี	36	36 x 400 ÷ 531	27
6	จังหวัดระยอง	75	75 x 400 ÷ 531	56
7	จังหวัดสระแก้ว	39	39 x 400 ÷ 531	29
	รวม	**531**	**400**	

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก(Lottery Method)กล่าวคือ นำผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตำบล มาทำการกำหนดหมายเลขให้กับหน่วยแต่ละหน่วยที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อ เรียงลำดับกันไปโดยไม่เว้น หรือซ้ำกัน หลังจากนั้นจึงทำการจับสลากหมายเลขตามจำนวนที่ต้องการ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557, หน้า 55)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความรู้ในองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านปรัชญาในองค์กร ด้านการบริหารองค์กร ด้านความร่วมมือในองค์กร

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านการทำงานทันต่อเวลา

สร้างและการตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย

1. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้หัวข้อคำถามตามแบบสอบที่สร้างขึ้นได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของข้อคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. หาความเที่ยง (Reliability) จากแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach’s Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่า 0.8 สามารถถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

Model	df	SS	MS	F	Sig.
Residual	116.519	396	.294	83.866	.000
Regression	74.030	3	24.677		
Total	190.550	399			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ (0.05) กล่าวคือ มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

ตัวแปร	b	SE_b	β	t	p-value
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	-.047	.052	-.053	-.899	.369
องค์กรนวัตกรรม	-.138	.082	-.133	-1.694	.091
ความพึงพอใจในการทำงาน	.750	.067	.757	11.164	.000
$R = .623$; $R^2 = .389$; $F = 83.866$; p-value = .000					

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำและองค์กรนวัตกรรม ไม่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก เทศบาลตำบล p-value = .369,.091 ตามลำดับส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานในเขต ภาคตะวันออกได้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (p-value =0.00) และสามารถเขียนเป็นสมการ Y ได้ดังนี้ Y = 1.805+.750+e

สรุปว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก และปัจจัยองค์กรนวัตกรรม ไม่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลเรียงตามสมมุติฐานดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรรค์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ที่ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และขัดแย่งกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับ Gadot (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม นโยบายขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน จากความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ

เป้าหมายที่ ดีงาม ด้วยการคิดต่าง คิดมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ซึ่งต้องใช้การติดต่อ ประสานงาน (connect) กับบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (creativity) ที่ต่างๆ กัน (Harris , 2009 และ Adair ,2007) แต่เนื่องจากท้องถิ่นที่เป็นระดับเทศบาลตำบล จะมีการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งคัด ด้วยเหตุนี้ ผู้นำของเทศบาลตำบล จึงต้องดำเนินงานต่างๆ ตามระเบียบมากกว่าที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล

2. องค์กรนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรนวัตกรรมไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับ Gadot (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม นโยบายขององค์กร พบว่า องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน จากความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง เป็นการสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่มีการออกแบบ วางแผน และถูกสร้างขึ้น เพื่อเป็นจุดแข็งและความสามารถในการแข่งขันขององค์การในระยะยาว (Vrakking ,1990) แต่เนื่องจากการบริหารงานของเทศบาลท้องถิ่น ในระดับตำบล ไม่ค่อยมีการสร้างสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานเพราะการทำงานต่างๆ จะยึดหลักการของกฎระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งองค์กรท้องถิ่น ก็ไม่ได้มีการออกแบบนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรนวัตกรรมไม่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล

3. ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) ศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction-Job Innovation Organization and Creative Leadership พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Boemer, Eisenbeiss, and Griesser (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่สร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน 91 คน จากบริษัทต่างๆ จำนวน 11 แห่งในประเทศเยอรมันผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม จากความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับ เป็นผลมาจาก

ความรับรู้ ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับ เราไม่อาจสังเกตเห็นความพึงพอใจได้โดยตรงแต่สามารถคาดเดาได้จาก การแสดงออกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจยังเป็นผล ของความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับ ตามที่ต้องการ ทำให้มีความพึงพอใจกับผลที่ได้รับนั้นๆ (Steers ,1991) จากการบริหารงานของท้องถิ่น ระดับเทศบาลตำบล พบว่าผู้บริหารได้สร้างการยอมรับของบุคคลกร และส่งเสริมให้บุคคลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้พนักงานมีความรับ ความผูกพัน ในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานทุกระดับเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของท้องถิ่น ในระดับเทศบาลตำบลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ด้วยเหตุนี้ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการผู้บริหารกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามนโยบายการส่งเสริมและสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารในเทศบาลตำบล

2. ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นระดับเทศบาล

3. ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารระดับเทศบาลตำบล เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบปัญหาเชิงลึกของการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาชุมชนของผู้บริหารเทศบาลตำบล

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (2560). **ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2549). **108 แบรนด์แห่งองค์กรนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป

พรปณต ปกครอง. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันธ์กับองค์การของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 9(2), 101-115.

เมธี ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ศศิธร จิมากรณ. (2555). **สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

อนุชา ยันตรปกรณ์. (2548). **การวัดผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อรทัย ก๊กผล. (2557). **คู่คิด คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

Asquith. (1991). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. **Journal of Management**. 29 (6), 773-799.

Boemer, S. Eisenbeiss, S. A. & Griesser, D. (2007) . **Follower Behavior and Organizational Performance: The Impact of Transformational Leaders**. London, UK: Tavistock Publications.

Gadot, J. (2007). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 6th ed. NJ: Prentice-Hall.

Gilmer, V. H. (1989). **Organization: Structure, Processes, Behavior**. Dallas, Taxas. Business Publications, Inc.

Judge, A. Thoresen, C. J. Bono, E. & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. **Journal of Applied Psychology**. 84, 107-122.