

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี

Factors affecting the Organizational Effectiveness of Sub-district Municipalities and Town Municipalities in Lopburi Province

รัฐบุรุษ คัมทรัพย์¹ สัญญา คำอิน² ธาราทิพย์ มุลศาสตร³

¹Rattaburut Khumsap ²Sanya Kumin² ³Tharathip Moonlasart³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 330 คนได้จากการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ เท่ากับ .269 และปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อ ประสิทธิผลของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี ต่ำที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ เท่ากับ .092 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรีทั้งสิ้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรีได้ร้อยละ 76.70 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .232

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

E-Mail: ratthaburut12@gmail.com

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Social Sciences and Education, Public Administration Program, Thongsook College.

² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Faculty of Social Sciences and Education, Public Administration Program, Thongsook College.

³ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Faculty of Social Sciences and Education, Public Administration Program, Thongsook College.

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, เทศบาลตำบล, เทศบาลเมือง

Abstract

The purposes of this research were: (1) study the level of organizational effectiveness and (2) Study the factors affecting the organizational effectiveness of sub-district municipalities and town municipalities in Lopburi Province. This is a quantitative research. The sample group used in the research is 330 officials of sub-district municipalities and town municipalities in Lopburi Province, obtained by simple random sampling. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation and testing of research hypotheses with multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The organizational effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province is at a high level overall and
2. The factors affecting the organizational effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province are at a moderate level overall.
3. The factors affecting the organizational effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province are statistically significant at the .01 level. The strategic planning factor affects the effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province the most with a regression coefficient of the predictor equal to .269. The leadership factor affects the effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province the least with a regression coefficient of the predictor equal to .092. All factors affecting the effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province can jointly predict the organizational effectiveness of sub-district and city municipalities in Lopburi Province by 76.70 percent with a forecast error of .232.

Keywords: Effectiveness, Subdistrict Municipality, Town Municipality

บทนำ

การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แข็งแกร่งมีการบริหารจัดการที่คล่องตัวยืดหยุ่น ลดขั้นตอนและกำหนดกฎระเบียบที่เอื้อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นสามารถพึ่งตนเองได้เต็มที่ขณะเดียวกันภาคราชการส่วนกลาง ทำหน้าที่กำกับดูแลให้ท้องถิ่นบริหารจัดการ

ตนเองได้เต็มศักยภาพสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่นถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรจากส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่ท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและสร้างความชัดเจนในบทบาทภารกิจที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบเพิ่มขีดความสามารถให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังท้องถิ่นการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและการสร้างธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 :135)

แม้การปกครองท้องถิ่นของไทยภายหลังปี พ.ศ. 2550 จะมีความเป็นอิสระและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นกว่าในอดีตแต่นั้นก็ได้หมายความว่าในการดำเนินนโยบายด้านการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีปัญหาและอุปสรรคต่างๆเกิดขึ้นในทางกลับกันอาจกล่าวได้ว่าในกระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกลับต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นานัปการไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดและดำเนินนโยบายของรัฐบาลด้านการกระจายอำนาจเร่งด้านทานจากภาคส่วนต่างๆที่ต่อต้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาที่เกิดขึ้นอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบแรกภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในพื้นที่ที่มีความเจริญและโดยส่วนใหญ่เป็นชุมชนเมืองและมีประชากรหนาแน่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 โดยกำหนดให้เทศบาลมี 3 ระดับคือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ปัจจุบันประเทศไทยมีเทศบาลรวมทั้งสิ้น 2,469 แห่ง เป็นเทศบาลนคร 30 แห่งเทศบาลเมือง 192 แห่งและเทศบาลตำบล 2,247 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2554) ในการบริหารงานมีการจัดแบ่งออกเป็นสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทยเช่นกองคลังกองช่างกองการศึกษากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกองวิชาการและแผนงานกองสวัสดิการสังคมกองการประชาสัมพันธ์โดยเทศบาลสามารถประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การประเมินประสิทธิภาพองค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีความสามารถในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรเพื่อสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้เพียงใด อีกทั้งเป็นจุดรวมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพองค์กรจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงไร และช่วยให้เกิดการตรวจสอบติดตามและประเมินการดำเนินงาน เพื่อที่จะทราบถึงสภาพที่แท้จริงว่าระบบการบริหารจัดการขององค์กรยังขาดตกบกพร่องในเรื่องใด สถานะขององค์กร ณ จุดใดเป็นอย่างไร มุ่งมองทั้งตนเอง คู่แข่ง และสภาวะแวดล้อม ที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือการปรับเปลี่ยนต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

จากแนวคิดของ Robert, S. Kaplan และ David, P. Norton (1996) ดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) และกระทรวงมหาดไทยจึงได้รวมหารือและเห็นร่วมกันที่

จะให้มีสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติและเป็นเจ้าภาพในการประสานยุทธศาสตร์แผนงาน/โครงการในระดับกลุ่มจังหวัดรวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดประสานงานกับหน่วยงานอำนวยการระดับชาติได้แก่สำนักนายกรัฐมนตรีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) สำนักงานงบประมาณและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ทำให้แบ่งกลุ่มจังหวัดในประเทศไทยได้ 18 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 2 ใน 18 กลุ่มคือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคใต้ชายแดน ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ (กระทรวงมหาดไทย, 2566)

การประเมินประสิทธิผลองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินผ่านคณะทำงาน (core team) ทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 แต่เป็นการวัดจากผู้ประเมินนอกองค์กร และ มีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรีที่ได้รับจัดตั้งให้เป็นเทศบาลตำบล ณ วันที่ 30 กันยายน 2554 ซึ่งยังไม่ได้รับการประเมินจาก คณะทำงาน (Core Team) ในฐานะเทศบาลตำบล ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งในฐานะเทศบาลก่อนหน้านี้จำเป็นต้องตรวจสอบสภาพการณ์การดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับเสริมจุดเด่น ขจัดจุดด้อย เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ในการที่จะนำไปสู่การบริหารงานเพื่อการพัฒนาและการปรับตัวในด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยโครงสร้างองค์กรปัจจัยเทคโนโลยีปัจจัยบรรยากาศองค์การปัจจัยวัฒนธรรมองค์การปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกระบวนการติดต่อสื่อสารและปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองใน 11 อำเภอของจังหวัดลพบุรี จำนวน 22 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลเมือง 3 แห่ง และเทศบาลตำบล จำนวน 19 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2567 :สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี)

ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

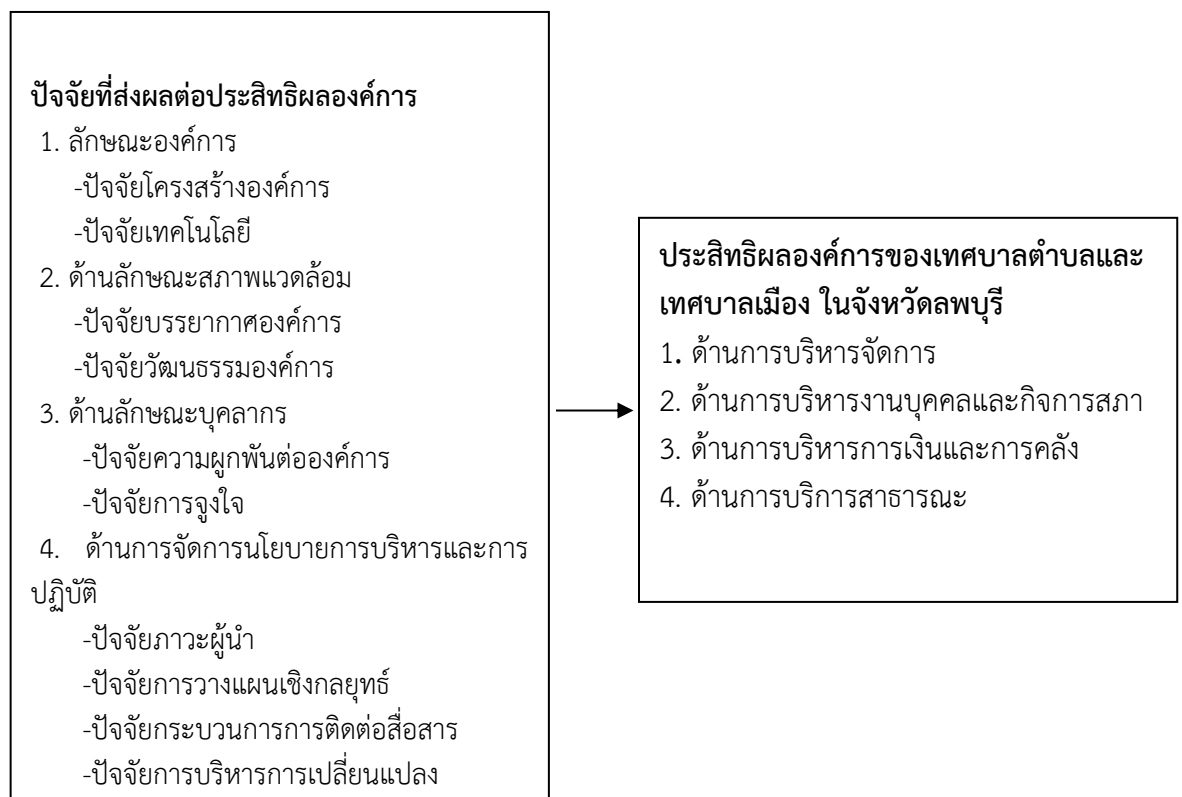
สถานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรีจำนวน 11 อำเภอ ประกอบด้วยเทศบาลเมืองจำนวน 3 แห่ง และเทศบาลตำบลจำนวน 19 แห่ง

ระยะเวลาในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาระหว่าง เดือนมีนาคม 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดจาก Steers, R. M., (1977) พิจารณาปัจจัยขององค์การ เป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ พิจารณาถึง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยโครงสร้างองค์การและปัจจัยเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมพิจารณา 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยวัฒนธรรม 3) ด้านลักษณะบุคลากร พิจารณา 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยการจูงใจ 4) ด้านจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พิจารณา 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพองค์การ ตามแนวคิดการประเมินผลองค์การแบบสมดุล(Balance Scorecard: BSC) ของ Robert S. Kaplan and David P. Norton (1996) โดยแบ่งตามความสมดุลของด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3)ด้านการบริหารการเงินและการคลัง และ4) ด้านการบริการสาธารณะ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่เทศบาล ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรีจำนวน 1,525 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลได้แก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and

Morgan, (1970: 608) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เลือกสุ่มตัวอย่างแยก เทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ด้านการบริหารการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอของผู้ตอบแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่า IOC 0.96 พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในที่นี้ทดลองใช้กับ เทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์เป็น ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อป้องกันการสูญหาย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือ และทำหนังสือถึงนายกเทศมนตรีของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือ ให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทุกเทศบาล จำนวนรวม 330 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อป้องกันการสูญหาย ในกรณีแบบสอบถามสูญหาย จะมอบแบบสอบถามให้เพิ่มเติม ในกรณีกลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจแบบสอบถามบางข้อ จะอธิบายตามแบบสอบถามที่กำหนด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 330 ฉบับ ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาบันทึกลง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.คำนวณหาค่าสถิติและทดสอบกรอบแนวคิด มีการวิเคราะห์ 2 ส่วนคือ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

3.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ความถี่ เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับ ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การของเทศบาล

3.2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้า (Enter Selection)

ผลการวิจัย

1) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากเจ้าหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพโดยรวมองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี จากเจ้าหน้าที่รายด้าน

ประสิทธิผลองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านการบริหารจัดการ	3.36	.42	ปานกลาง
2.ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.55	.40	มาก
3.ด้านการบริหารการเงินและการคลัง	3.45	.41	มาก
4.ด้านการบริการสาธารณะ	3.57	.42	มาก
เฉลี่ยทุกด้าน	3.49	.31	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับ ประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49, S.D. = .31$) เมื่อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ประสิทธิภาพองค์การ ของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี ด้านการบริการสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57, S.D. = .42$) รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา($\bar{x} = 3.55, S.D. = .40$)ด้านการบริหารการเงินและการคลัง ($\bar{x} = 3.45, S.D. = .415$) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36, S.D. = .42$)

2) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในจังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอรายด้านและรายปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ องค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี รายด้านและรายปัจจัย

ด้าน-ปัจจัยขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านลักษณะองค์การ (ORG.CHA.)	3.36	.35	ปานกลาง	5
1.1 ปัจจัยโครงสร้างเทศบาล (STU)	3.32	.37	ปานกลาง	7
1.2 ปัจจัยเทคโนโลยี (TEC)	3.40	.43	ปานกลาง	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน-ปัจจัยขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านลักษณะองค์การ (ORG.CHA.)	3.36	.35	ปานกลาง	5
1.1 ปัจจัยโครงสร้างเทศบาล (STU)	3.32	.37	ปานกลาง	7
1.2 ปัจจัยเทคโนโลยี (TEC)	3.40	.43	ปานกลาง	2
2. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมองค์การ (ORG.ENV.)	3.37	.37	ปานกลาง	4
2.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLI)	3.40	.40	ปานกลาง	2
2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (CUL)	3.35	.40	ปานกลาง	6
3.ด้านลักษณะบุคลากร (ORG.EMP.)	3.26	.36	ปานกลาง	8
3.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (ATT)	3.32	.40	ปานกลาง	7
3.2 ปัจจัยการจงใจ (MOT)	3.19	.40	ปานกลาง	9
4.ด้านการจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL.&PRA.)	3.39	.33	ปานกลาง	3
4.1 ปัจจัยภาวะผู้นำผู้บริหาร (LEA)	3.36	.40	ปานกลาง	5
4.2 ปัจจัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (STR)	3.44	.44	ปานกลาง	1
4.3 ปัจจัยกระบวนการการติดต่อสื่อสาร (COM)	3.40	.40	ปานกลาง	2
4.4 ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CHA)	3.37	.41	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย	3.34	.30	ปานกลาง	

จากตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ องค์การของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในจังหวัดลพบุรี รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34, S.D. = .30$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือด้านการจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.39, S.D. = .33$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37, S.D. = .37$) และ ด้านลักษณะองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36, S.D. = .35$) ตามลำดับและด้านที่น้อยที่สุด คือด้านลักษณะบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26, S.D. = .36$) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อค้นพบดังนี้

ตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรอิสระโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ได้แก่ด้านลักษณะองค์การประกอบด้วยปัจจัยโครงสร้างองค์การ (STU), ปัจจัยเทคโนโลยี (TEC) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมประกอบด้วยปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLI) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (CUL) ด้านลักษณะบุคลากรประกอบด้วยปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (ATT) ปัจจัยการจงใจ (MOT) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติประกอบด้วยปัจจัย

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (STR), ปัจจัยภาวะผู้นำ (LEA), ปัจจัยกระบวนการสื่อสาร (COM), ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CHA) กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพองค์กร (EFFs) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ(ปัจจัย)	Tolerance	VIF
STU	.543	1.841
TEC	.565	1.770
CLI	.472	2.121
CUL	.479	2.086
ATT	.509	1.964
MOT	.407	2.457
LEA	.482	2.073
STR	.551	1.815
COM	.480	2.083
CHA	.571	1.751

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่า Tolerance สูงกว่า .10 และค่า VIF ไม่เกิน 4 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540:123) จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ไม่สูงมาก สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุได้

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก เทศบาลสามารถบริหารจัดการโดยการบริหารงานภายใต้ระเบียบ กฎหมายต่างๆและได้นำความรู้ เทคนิค วิธีการ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานเพียงพอและเหมาะสม แต่ในด้าน โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คือ เทศบาลมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ เทศบาลมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน เทศบาลมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลมีการจัดแบ่งฝ่าย/กลุ่มงานอย่างเหมาะสมเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของเทศบาล และ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือเทศบาลมีการกระจายอำนาจในการบริหารและตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรม

สองหล้า กรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาได้พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ไปในทิศทางเดียวกัน 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาได้พบว่า มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คือ ได้ดังนี้คือ เทศบาลมีการใช้เทคโนโลยี/วิธีการที่เหมาะสมเพื่อการประสานงานและติดต่อสื่อสารภายในเทศบาลได้สะดวกและรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือเทศบาลมีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ หลากหลายประเภทมาใช้ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลได้จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ในการปรับปรุงเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยเทศบาลมี เทคโนโลยีมีความทันสมัยต่อสภาพการณ์ปัจจุบันและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือเทศบาลมี สภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ใช้ในงานได้ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ประสิทธิผลตามแนวคิดแบบสมดุล สิ่งที่มีความสำคัญมาก คือการกำหนดตัวชี้วัด ผลงาน (KPI : Key Performance Indicator) ให้ชัดเจนก่อนที่จะทำการประเมินเทศบาลบางแห่งยังขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เทศบาลบางแห่งยังขาดตัวชี้วัดผลงานไม่ถูกต้อง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเข้าไปช่วยเทศบาลดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งจังหวัดลพบุรี โดยนำองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมด้วยเพื่อเป็นตัวแทน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน2อย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรตัวอื่น ที่นอกเหนือจากนี้ เช่น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาล เป็นต้น

2.3 ด้านเทคนิคการวิจัยควรเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพและเน้นมิติประชาชนเป็นหลัก และเพื่อให้ได้ทราบและมุมมองจากผู้รับผลงานโดยตรง

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2566). **การจัดกลุ่มจังหวัด**. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก

https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=7261

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2554). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10(พ.ศ. 2550-2554)** หน้า บ

_____. (2554)[ออนไลน์]. (20 มี.ค. 2555). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10(พ.ศ. 2550-2554)** หน้า 135 เข้าถึงได้จาก

<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10>

ชูวงศ์ ฉายะบุตร,(2539)การปกครองท้องถิ่นไทย กรุงเทพฯ พินเณศพรินต์ติ้งเซนเตอร์.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540) .**การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Chung, Kae H. (1990). **Theory - Driven Evaluations**California : Sage Publication.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P., (1996).**The Balanced Scorecard :Transtlating Strategy into Action**. Boston :HarvardBusiness School.