

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE MODEL FOR DEVELOPING OF OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITIES IN NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

พลภัทร ช่างสากร *

Palpat Changsakon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (๒) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (๓) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และ (๔) เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๔๐๐ แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่วนผู้ให้ข้อมูลเป็น ตัวแทนเทศบาล จำนวนแต่ละ ๖ คน ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนสมาชิกสภาเทศบาล ตัวแทนปลัดเทศบาล ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ตัวแทนผู้อำนวยการกองช่าง และตัวแทนภาคประชาชน รวมเป็น ๒,๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (๑) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามตามเกณฑ์รูบริก (Rubric Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) และ (๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑๐ คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) จำนวน ๒๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มุมมองด้านประชาชน มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต และมุมมองด้านการบริหารภายใน ตามลำดับ

*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ประเด็น และอยู่ในระดับปานกลาง ๑๒ ประเด็น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงาน สมรรถนะหลัก การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาอาชีพ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การพัฒนาของพนักงาน การฝึกอบรม ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ การศึกษา ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (๐.๓๓) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (๐.๓๒) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (๐.๒๔) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๐.๒๑) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (๐.๑๕) การพัฒนาของพนักงาน (๐.๐๕) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (๐.๐๓) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ($R^2 = 0.556$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.0061$, $CN = 3151.372$)

๔. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (๒) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนา, ประสิทธิผลการดำเนินงาน

ABSTRACT

This research was aimed to (1) study the operational effectiveness of Sub-district Municipalities, (2) to the opinion about the factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities, (3) to study the cause factor influence the operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern region of Thailand, and (4) to establish and confirm the model for developing the operation effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand. The sample was 400 sub-district municipalities; those were selected by 20 units per 1 variable criteria and using the stratified random sampling, the key informant from

each unit was representative of the executive, the council member, the releases, director of the Finance Division, Director of Engineering and Public sector; total for 2,400 persons. The instruments were (1) the rating scale questionnaire and the rubric scale questionnaire, to analyze by the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and Path Analysis, (2) the in-depth-interview, the target population was the expertise who had a best experience for 10 persons; they were selected by purposive, using a Content Analysis to analyze data. The confirm model to verify by 24 Expertise, the data was analyzed by Content Analysis.

The research result was found as follows;

1. The operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand as overall and all aspect was at moderated level, sorting mean from highest to lowest; the customer perspective, the financial perspective, the learning and growth perspective, and the internal process respectively.

2. The opinion about the factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand found there was at high level for 4 issues and moderated level for 12 issues, sorting mean from highest to lowest; the job competencies, the core competencies, the leadership focus on interpersonal relationships, the career development, the leadership focus on influence the minds of their followers, the mission emphasize organization culture, the supported by national political parties, the pressure from civil politics, the employee development, the training, the leadership focus on ability to motivate people with wisdom, the participation organization culture, the organization development, the education, the leadership focus on ability to inspire, and the adaptation organization culture respectively.

3. The factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand were; the training (0.33), the supporting by national political (0.32), the leadership focus on influence the minds of their followers (0.24), the leadership focus on interpersonal relationships (0.21), the pressure from civil politics (0.15), the employee development (0.05), and the participation organization culture (0.03). Those variable could explain the operation effectiveness of Sub-district Municipalities for 55.60% ($R^2=0.556$, p-value .05) by statistical significant at .05 levels. And the relationship model of the cause factors influence the operational effectiveness of Sub-district Municipalities was consistent

with the empirical data ($\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.0061$, $CN = 3151.372$)

4. The model for developing of operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand were (1) the national politics supporting development, and (2) increasing the pressure from civil politics, both must emphasized the following issue; the personnel training and development, the local administrators leadership development, the unity of personnel development, and the organization cultural development focused on participation.

Keyword : Model, Developing, Operational Effectiveness

๑. บทนำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมา กระแสการปฏิรูปการจัดการภาครัฐได้เกิดการก่อตัวและขยายไปยังประเทศต่างๆ ทุกภูมิภาค โดยเฉพาะกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Global Paradigm Shift) ให้การทำงานของภาครัฐคงไว้เฉพาะส่วนที่สำคัญและจำเป็น ดังที่รู้จักกันในชื่อแนวคิด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)^๑ และการปฏิรูประบบราชการไทย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ริเริ่มและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยขึ้น ซึ่งปัจจุบันครอบคลุมช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ โดยมีเป้าหมายหลักสู่การปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้สามารถฉีกกำลังเป็นระบบครบวงจรและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘^๒ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายขององค์การที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์การ^๓ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งของระบบงานทุนมนุษย์ และโครงสร้างต่างๆ ภายในองค์การให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งการจะสร้างคนให้เกิดเป็นทุนที่เรียกว่าทุนมนุษย์นั้น จำเป็นจะต้องมี

^๑ Pollitt, C. and Bouckaert, G, *Public Management Reform : a Comparative Analysis : New Public Management, Governance and the Neo-Weberian State*, (Oxford : Oxford University Press, 2011), p. 25.

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.opdc.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

^๓ Ulrich, D, *Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, (Boston : Harvard Business School Press, 1997), p. 52.

การลงทุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และการฝึกอบรม^๔ ซึ่งก็สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) โดยยึดแนวความคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา^๕

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การนั้นถูกสร้างขึ้นโดยเริ่มต้นมาจากการปรับปรุงพัฒนาของพนักงาน ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในองค์การ เพื่อปรับปรุงการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวพนักงาน^๖ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ากิจกรรมที่ต้องการมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับตัวพนักงานโดยตรงนั้นแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา^๗ เช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่าวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา^๘ ซึ่งระบบราชการนั้นมักมีปัญหาผลการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์ จึงทำให้ต้องประสบกับปัญหาการขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ^๙ เนื่องจากระบบราชการยังมีปัจจัยในองค์การที่จับต้องไม่ได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๐}

สภาพปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของระบบราชการไทยส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมของผู้นำ^{๑๑} เนื่องมาจากประสิทธิผลการดำเนินงานมีส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และภายในองค์การทั้งแรงกดดันทางการเมืองภาคประชาชน การสนับสนุนจากพรรคการเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม โครงสร้างขององค์การ พันธกิจ และกลยุทธ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้วย^{๑๒} ซึ่งภาวะของผู้นำมีความสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ

^๔ Schultz, W. T, *Investment in Human Capital : The Role of Education and Research*, (New York : Free Press, 1971), p. 127.

^๕ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙*, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔), หน้า ๒๕.

^๖ Gilley, J. W. and Eggland, S. A, *Principles of Human Resource Development*, (New York : Addison-Wesley, 1989), p. 71.

^๗ Nadler, L. and Nadler, Z, *Corporate Human Resource Development*, (New York : Van Nostrand Reinhold, 1980), p. 82.

^๘ Swanson, R. A. and Holton, E. F, *Foundations of Human Resource Development*, (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 34.

^๙ มนตรี โสคติยานุรักษ์, *การศึกษาศักยภาพการแข่งขันของรัฐวิสาหกิจไทยทั่วประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๘.

^{๑๐} Barney, J. B, "Organizational Culture : Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?", *Academy of Management Review*, vol. 11 No. 3 (1986) : 656 – 665.

^{๑๑} กิตติ บุนนาค, *THAI HRM & THAI HRD*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๑๒} Swanson, R. A, *Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development*, (Cambridge, Mass : Perseus, 2001), p. 34.

องค์การ^{๑๓} สอดคล้องกับการศึกษาของ Robbins ที่ได้ผลสรุปว่า ผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน^{๑๔}

เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน ๗๕๘ แห่ง มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการสนับสนุนส่งเสริมเทศบาลให้สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทั่วประเทศใน ๔ ด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ร้อยละ ๗๙.๔๙ รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ร้อยละ ๗๘.๐๒ ด้านการบริหารจัดการ ร้อยละ ๗๗.๘๗ และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ร้อยละ ๗๔.๐๖ ตามลำดับ^{๑๕} จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวมที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๖๐ แต่อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าคะแนนมาตรฐานการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรยังคงต้องมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น เทศบาลตำบลจึงต้องหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะการบริการของภาครัฐที่เห็นได้ชัดและประชาชนทุกคนได้รับบริการก็คือ บริการสาธารณะ^{๑๖}

ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนั้นถูกสร้างขึ้นโดยเริ่มต้นมาจากการพัฒนาของพนักงาน โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นอกจากนี้เทศบาลตำบลยังต้องมีการพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการนี้มุ่งเน้นและผลักดันในเรื่องการพัฒนาปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน

^{๑๓} Bass, B. M, Bass and Stogdill's Handbook of Leadership, (New York : Free Press, 1990), p. 23.

^{๑๔} Robbins, S. P, Organizational Behavior, 11th ed, (Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2005), p. 52.

^{๑๕} สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สรุปผลการประเมินมาตรฐานปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๖, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dla.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗].

^{๑๖} พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณ, ๒๕๕๒), หน้า ๕.

ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายขององค์การภาครัฐต่อไป

๒. คำถามการวิจัย

๒.๑ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๒.๓ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยปัจจัยใด

๒.๔ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นอย่างไร

๓. วัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๒ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๓ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๔ เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น ๒ ระยะ คือ

๔.๑ ระยะที่ ๑ ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

๔.๑.๑ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นองค์การ ประชากร

หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๗๕๘ แห่ง^{๑๗} กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง^{๑๘} ไม่ควรน้อยกว่า ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร^{๑๙} ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด ๒๐ ตัวแปร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบลจำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้ให้ข้อมูล เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเป็นผู้ให้ ข้อมูลของเทศบาลตำบล แห่งละ ๖ คน ประกอบด้วย ๑) ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น ๒) ตัวแทน สมาชิกสภาท้องถิ่น ๓) ตัวแทนปลัดเทศบาล ๔) ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ๕) ตัวแทน ผู้อำนวยการกองช่าง และ ๖) ตัวแทนภาคประชาชน รวมจำนวน ๒,๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถาม ตามเกณฑ์รูบริก (Rubric Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์หัตถิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)^{๒๐} ๔.๑.๒ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ประสบการณ์ จำนวน ๑๐ คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ตัวแทนนักการเมือง ตัวแทนนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัดและระดับตำบลอำเภอ ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทนนายกเทศมนตรี ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล และตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

๔.๒ ระยะที่ ๒ การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยใน ระยะที่ ๑ มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณา และทำการยืนยันรูปแบบด้วย วิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified)^{๒๑} เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๔ คน ประเมินผล และยืนยัน กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

^{๑๗} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dla.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

^{๑๘} นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔.

^{๑๙} สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิค การใช้โปรแกรม LISREL, (กรุงเทพมหานคร : มิสชั่นมีเดีย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕ – ๒๖. |

^{๒๐} Joreskog, K. G. and Sorbom, D, LISREL 8 User's Reference Guild Cuild, (Chicago : Scientific Software International, 1998), p. 70.

^{๒๑} สัญญา เคนาภูมิ, “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”, วารสารมหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๔๕-๔๖.

ได้แก่ ตัวแทนนักการเมือง ตัวแทนนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทนนายกเทศมนตรี ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล และตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ ๒ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) และวนซ้ำจนได้ผลสรุปจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน^{๒๒} วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

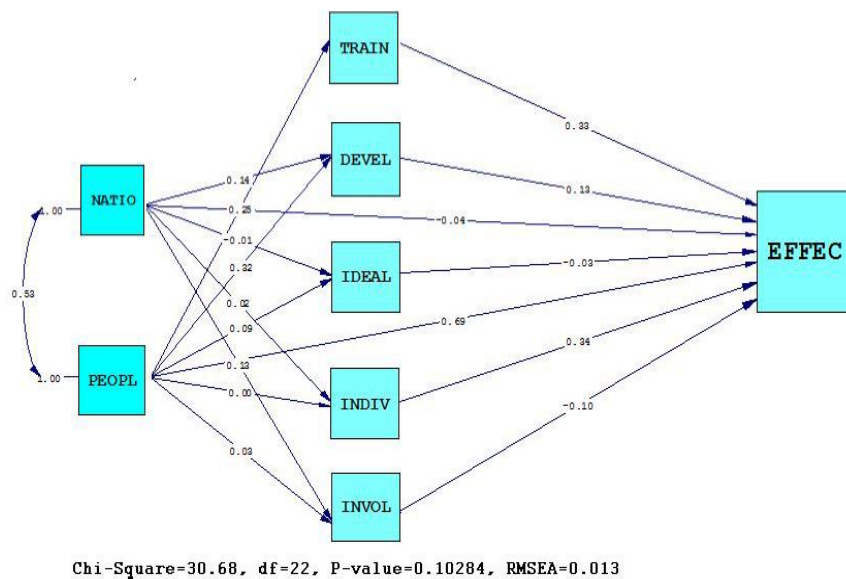
๕.๑ ระยะที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๕.๑.๑ ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มุมมองด้านประชาชน มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ตามลำดับ

๕.๑.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ประเด็น และอยู่ในระดับปานกลาง ๑๒ ประเด็น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงาน สมรรถนะหลัก การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาอาชีพ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การพัฒนาของพนักงาน การฝึกอบรม ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ การศึกษาความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

๕.๑.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (๐.๓๓) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (๐.๓๒) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (๐.๒๔) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๐.๒๑) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (๐.๑๕) การพัฒนาของพนักงาน (๐.๐๕) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (๐.๐๓) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ($R^2 = 0.556$, $p\text{-value} = .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม แสดงดังภาพที่ ๑

^{๒๒} สุวิมล ว่องวาณิช, การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔.



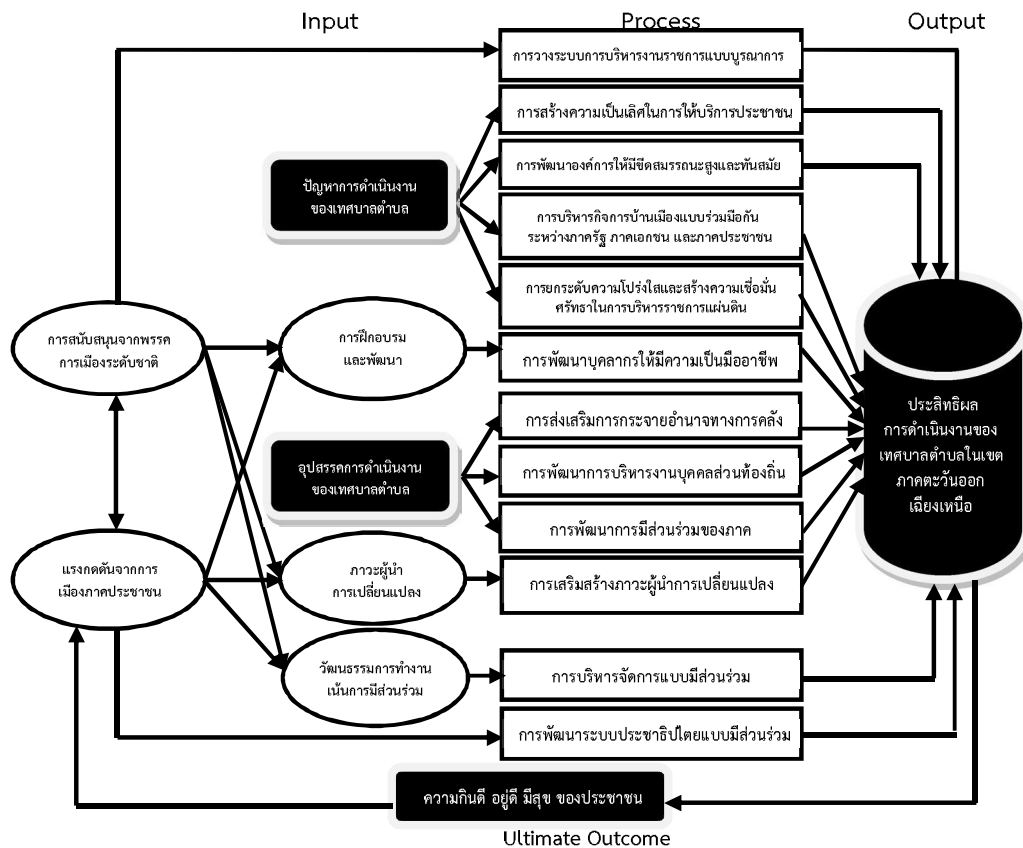
ภาพที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ตัวแบบสุดท้าย

จากภาพที่ ๑ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย
พิจารณาจากค่า ($\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$,
 $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.0061$, $CN = 3151.372$)

๕.๒ ระยะที่ ๒ ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๕.๒.๑ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (๒)
การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดัน
ในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนา
ความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

๕.๒.๒ การยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
ดำเนินงานของเทศบาลตำบล เป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Md = 3.94$,
($|Md-Mo|$) = 0.00, $IR = 0.21$) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ความสอดคล้องกันจำนวน ๑๒ ด้าน
ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat's Model)

จากภาพที่ ๒ สามารถอธิบายรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยอาศัยกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนในรูปแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เรียกว่า แนวทางเชิงนโยบาย (Policy) และขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลยุทธ์ที่เรียกว่า แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation) เพื่อให้การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การภาครัฐซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จระดับประเทศ (Ultimate Outcome) คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชนต่อไป

๖. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๖.๑ ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard มุมมองด้านประชาชน เทศบาลตำบลมีการจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและมีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มุมมองด้านกระบวนการภายใน เทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เทศบาลตำบลมีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี และมุมมองด้านการเงิน เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์กรได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินกับแผนชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง^{๒๓} และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร ขาวขำนาญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง^{๒๔}

๖.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๖.๒.๑ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า พรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุน ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ทางการเมืองกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น และรวมถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณิ เกื่อนกลาด ได้ทำการศึกษาเรื่องกลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์

^{๒๓} สิริพงษ์ ปานจันทร์, “ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๕๔.

^{๒๔} สุภาพร ขาวขำนาญ, “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบล จังหวัดชุมพร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมือง และชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี), ๒๕๕๔.

ของกลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายทางการเมืองให้ครอบคลุมการเมืองในระดับชาติ^{๒๕}

๖.๒.๒ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการเรียกร้องการถ่ายโอนอำนาจที่รัฐเคยมีมาเป็นของประชาชนเพื่อเข้ามามีบทบาทความร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐในเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภราดร สุทธิสารกร ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีบทบาททางการเมือง ภาคประชาชนในด้านการเคลื่อนไหวร้องทุกข์ การเคลื่อนไหวตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐ การประท้วงอำนาจรัฐและการร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐ เพื่อให้การดำเนินบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่ชุมชน^{๒๖}

๖.๒.๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ด้านการศึกษา บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับตำแหน่งในอนาคต ด้านการพัฒนาของพนักงาน บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ด้านการพัฒนาอาชีพ บุคลากรได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาองค์การ บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างของระบบงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสนห์ จุ้ยโต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง^{๒๗}

๖.๒.๔ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม โดยสามารถสร้างความภูมิใจ

^{๒๕} สุพรรณิ เกื่อนกลาด, “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๒๖} ภราดร สุทธิสารกร, “บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช), ๒๕๕๕.

^{๒๗} เสนห์ จุ้ยโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

ให้กับบุคลากร ด้านความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมาย การดำเนินงานของเทศบาล ด้านความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ และด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณิ มงคลพิทักษ์สุข ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ใน ระดับปานกลาง มิติที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงดลใจ^{๒๘}

๖.๒.๕ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าว ได้ว่า เทศบาลตำบลมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัวส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยน แผนการทำงานได้อย่างอิสระบนความถูกต้อง และส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และมีการปรับตัวสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ จึงทำให้ได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้น กฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง^{๒๙} และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Hellriegel., et al วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน ทำให้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง^{๓๐}

๖.๒.๖ สมรรถนะบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า บุคลากรมีการ พัฒนาสมรรถนะหลัก โดยมุ่งการเป็นผู้ให้บริการที่ดี และมีจริยธรรม และมีการพัฒนาสมรรถนะด้าน ลักษณะงาน โดยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน และเพิ่มศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสนห์ จุ้ยโต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี ๖ ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็น

^{๒๘} อุษณิ มงคลพิทักษ์สุข, “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ”, **ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

^{๒๙} จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, **ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๓.

^{๓๐} Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W, “Organizational Behavior”, 9th ed, (Australia : Thomson/South-Western, 2001), p. 43.

ทีม การคิดนอกกรอบ ริเริ่ม การสังสมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน^{๓๑}

๖.๓ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๓๓ รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๓๒ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๒๔ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๒๑ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๑๕ การพัฒนาของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๐๕ และต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๐๓ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ทั้ง ๗ ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ($R^2=0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง ๗ ปัจจัย มาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๖.๓.๑ การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะของงานปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่พัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุกระดับ จึงส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐาน การฝึกอบรมจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ^{๓๒} และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร^{๓๓}

^{๓๑} เสน่ห์ จัญโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

^{๓๒} เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

^{๓๓} วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงาน บุคลากร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

๖.๓.๒ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การดำเนินงานของเทศบาลตำบลส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยส่งผ่านภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเพราะกลุ่มผู้บริหารการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง และแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ผ่านการกำหนดนโยบายของพรรค ส่งผ่านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของพนักงาน และวัฒนธรรมการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมทำให้เห็นบทบาทหน้าที่ด้านอื่นๆ ของพรรคการเมืองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุพรรณิ เกื่อนกลาด ทำการศึกษาเรื่อง กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๓๔}

๖.๓.๓ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลมีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อผู้ตามรับรู้ เห็นพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหาร ก็จะทำให้ผู้ตามมีความต้องการลอกเลียนพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านั้นของผู้นำ โดยผู้บริหารเทศบาลตำบลอาจแสดงออกในลักษณะเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง และสามารถที่จะสร้างสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยพฤติกรรมของผู้นำ ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารเทศบาลสามารถทำให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของเทศบาลอันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ^{๓๕}

๖.๓.๔ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า นายกเทศมนตรีมีพฤติกรรมที่มุ่งสนใจความสัมพันธ์ทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งสิ่งที่จับต้องได้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้ว่าลูกน้องของตนต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามที่จะให้สิ่งที่

^{๓๔} สุพรรณิ เกื่อนกลาด, “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๙.

^{๓๕} เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

ลูกน้องต้องการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจแก่ลูกน้อง สิ่งเหล่านี้เป็นเทคนิคการตัดสินใจของนายกเทศมนตรีที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ^{๓๖}

๖.๓.๕ แรกกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ระบบการควบคุมตรวจสอบเทศบาลตำบลแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง การตรวจสอบโดยประชาชนจากภายนอก และส่วนที่สอง คือ การตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย ดังนั้น จากแนวทางการควบคุมตรวจสอบดังกล่าวซึ่งเป็นการใช้อำนาจของประชาชนตามช่องทางที่กฎหมายกำหนด เพื่อการสร้างกลไกในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อทำหน้าที่ในการควบคุมกำกับอีกทางหนึ่งด้วย จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีสาเหตุหนึ่งเกิดจากแรงกดดันจากภาคการเมืองประชาชนที่เกิดจากการตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสกสรรค์ ประเสริฐกุล มีความเห็นว่าโดยทฤษฎีแล้ว การเมืองภาคประชาชน คือ การมีส่วนร่วมของพลเมือง ซึ่งครอบคลุมทั้งการเคลื่อนไหวของสาธารณชนทั่วไป ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจการสาธารณะ และการเคลื่อนไหวของประชาชนเฉพาะกลุ่มเพื่อแสดงสิทธิในการดำเนินชีวิตของตนเอง หรือเพื่อยับยั้งการกระทำของรัฐที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของพวกเขา^{๓๗}

๖.๓.๖ การพัฒนาของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำลังมีการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งเป็นตามความสามารถ (ระบบแท่ง) จึงส่งผลให้พนักงานเทศบาลมีการปรับตัว และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบขององค์กร คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์กร การสร้างองค์การ เทคโนโลยี พนักงานเทศบาลจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อเตรียมสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาของพนักงาน จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานปัจจุบัน หรืออนาคต และมุ่งไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรม

^{๓๖} พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, *ดุชนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

^{๓๗} เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, *การเมืองภาคประชาชนในระบอบประชาธิปไตยไทย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๔-๑๔๗.

ผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ^{๓๘}

๖.๓.๗ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า เทศบาลตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นกองไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์กร และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุม โดยเทศบาลตำบลจะมุ่งให้การสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อการพัฒนาพนักงาน และมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ผ่านความสอดคล้องร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hellriegel, et al ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลการดำเนินงาน^{๓๙}

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

๗.๑.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) เทศบาลตำบลควรมีการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ โดยการพัฒนากระบวนการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒) เทศบาลตำบลควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ เพื่อส่งเสริมความต้องการของบุคลากร และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนใน

^{๓๘} เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

^{๓๙} Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W, “Organizational Behavior”, 9th ed, (Australia : Thomson/South-Western, 2001), p. 43.

องค์การ หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนในการติดตามผล

๗.๑.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

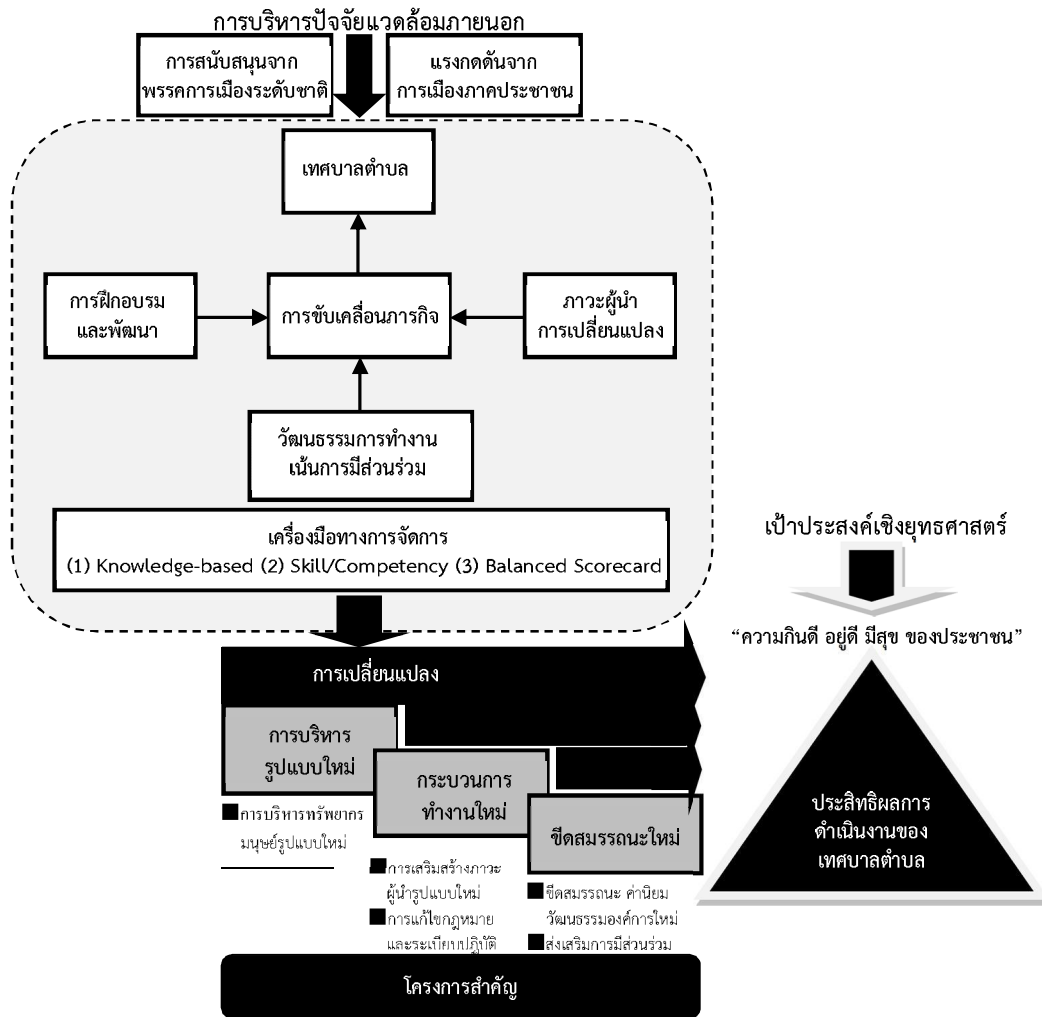
๑) ควรมีการปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง มีการยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยรัฐควรลดบทบาทของตนลง ให้ประชาสังคมมีบทบาทมากขึ้นในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ

๒) ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ คือ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

๓) ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาบทบาทใหม่ของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียในเทศบาลตำบลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของหน่วยงานและเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

๔) ควรมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐในระดับต่างๆ (Multi-Level Governance) ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและไม่เกิดความซ้ำซ้อน

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นผังมโนทัศน์ ข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



ภาพที่ ๓ ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat' Model Synthesis)

๗.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๗.๒.๑ ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับเทศบาลตำบล เพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลและพัฒนาตัวเองให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

๗.๒.๒ ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของกลุ่มการเมืองท้องถิ่นกับพรรคการเมืองระดับชาติ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ รวมทั้งอาจต้องแยกพิจารณาประเด็นความร่วมมือ กับประเด็นการสนับสนุน และผลลัพธ์ของความร่วมมือและการสนับสนุนที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

๗.๒.๓ ควรศึกษาบทบาทความร่วมมือของการเมืองภาคประชาชนกับเทศบาลตำบล โดยเฉพาะองค์กรชุมชน หรือองค์กรภาคประชาชนอื่นนอกเหนือจากการศึกษาหาตัวแบบที่ผู้วิจัยได้

กระทำไป เนื่องจากแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชนนั้นไม่ได้มีด้านบวกด้านเดียวแต่น่าจะมีด้านลบ คือ มิติที่ขัดแย้งกันด้วย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

กิตติ บุญาค. THAI HRM & THAI HRD. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภา, ๒๕๕๒.

มนตรี โสคติยานุรักษ์. การศึกษาศักยภาพการแข่งขันของรัฐวิสาหกิจไทยทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร : มิสชั่น มีเดีย, ๒๕๕๑.

สุวิมล ว่องวาณิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. การเมืองภาคประชาชนในระบอบประชาธิปไตยไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๔๘.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔.

(๒) วารสาร

เสน่ห์ จัฏยโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

สัญญา เคนาภูมิ, “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๔๕-๔๖.

(๓) วิทยานิพนธ์

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ” .

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.

ภราดร สุทธิสารากร. “บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงาน บุคลากร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

สิริพงษ์ ปานจันทร์. “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔.

สุพรรณิ เกื่อนกลาด. “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สุภาพร ขาวชำนาญ. “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบล จังหวัดชุมพร”. วิทยานิพนธ์รัฐ ประ ศ า ส น ศ า ส ต ร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๔.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

(๔) เว็บไซต์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/work/abt/index/jsp> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖-พ.ศ.๒๕๖๑). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.opdc.go.th/uploads/files/2556/text_yutasad.pdf [๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **สรุปผลการประเมินมาตรฐาน
ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๖.** [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : [http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?](http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=work)
[_mode=work](http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=work) [๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

- Barney, J. B. “Organizational Culture : Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?”, **Academy of Management Review**, Vol. 11 No. 3 (1986) : 656–665.
- Bass, B. M. **Bass and Stogdill’s Handbook of Leadership.** New York : Free Press, 1990.
- Gilley, J.W. and Eggland, S.A. **Principles of Human Resource Development.** New York : Addison-Wesley, 1989.
- Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W. **Organizational Behavior.** 9th ed. Australia : Thomson/South-Western, 2001.
- Joreskog, K. G. and Sorbom, D. **LISREL 8 User’s Reference Guide.** Chicago : Scientific Software International, 1998.
- Nadler, L. and Nadler, Z. **Corporate Human Resource Development.** New York : Van Nostrand Reinhold, 1980.
- Pollitt, C. and Bouckaert, G. **Public Management Reform : a Comparative Analysis : New Public Management, Governance and the Neo-Weberian State.** Oxford : Oxford University Press, 2011.
- Robbins, S. P. **Organizational Behavior.** 11th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2005.
- Schultz, W. T. **Investment in Human Capital : The Role of Education and Research.** New York : Free Press, 1971.
- Swanson, R. A. **Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development.** Cambridge, Mass. : Perseus, 2001.
- Swanson, R. A. and Holton, E. F. **Foundations of Human Resource Development.** San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.
- Ulrich, D. **Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.** Boston : Harvard Business School Press, 1997.