

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานวิธี ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ และสมรรถนะบุคลากร กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ

เทศบาลตำบลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เทศบาลตำบล จำนวน 400 แห่ง ในแต่ละเทศบาลตำบลใช้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 2,400 คน

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลเฉพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติจนแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

NATIO แทน การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ

PEOPL แทน แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน

1.1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

TRAIN แทน การฝึกอบรมของบุคลากร

EDUCA แทน การศึกษาของบุคลากร

DEVEL แทน การพัฒนานักวิชาการ

CAREE แทน การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร

ORGAN แทน การพัฒนาองค์กร

IDEAL แทน การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ

INSPI แทน ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

INTEL แทน ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ

INDIV	แทน	การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ
ADAPT	แทน	วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว
INVOL	แทน	วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม
MISSI	แทน	วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ
COREC	แทน	สมรรถนะหลักของบุคลากร
FUNCT	แทน	สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร
EFFEC	แทน	ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ

		ค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.2.1 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคำสำคัญและการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.3 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.4 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.5 ผลการวิเคราะห์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผู้วิจัย
ได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบล จำนวน 400 แห่ง โดยทุก
เทศบาลตำบลจะใช้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น ตัวแทนสมาชิกสภา
ท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ตัวแทนผู้อำนวยการกองช่าง และ
ตัวแทนภาคประชาชน รวมเทศบาลตำบลละ 6 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบ
สมมติฐานการวิจัย เพื่อหาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยครอบคลุม
เนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ มุมมองด้านประชาชน มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านการ
เรียนรู้และการเติบโต และมุมมองด้านการเงิน ใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแบบสอบถามที่
เก็บมาเป็นระบบ 8 คะแนน ผู้วิจัยทำเป็นระบบ 5 คะแนน ตามเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 5}{\text{คะแนนเต็ม (8)}}$$

โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการ
ดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดใน ตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
มุมมองด้านประชาชน	3.38	0.41	ปานกลาง
มุมมองด้านกระบวนการภายใน	3.34	0.42	ปานกลาง

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต	3.35	0.49	ปานกลาง
มุมมองด้านการเงิน	3.37	0.46	ปานกลาง
รวม	3.36	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มุมมองด้านประชาชน ($\bar{X} = 3.38$) มุมมองด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.37$) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ($\bar{X} = 3.35$) และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 13 – 16

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านประชาชน

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1. เทศบาลตำบลมีการจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ	3.37	0.90	ปานกลาง
2. เทศบาลตำบลมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ	3.43	0.85	มาก
3. เทศบาลตำบลมีการดำเนินการตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	3.09	0.83	ปานกลาง
4. เทศบาลตำบลมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน	3.39	0.97	ปานกลาง
5. เทศบาลตำบลมีการบริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ	3.57	0.85	มาก
รวม	3.38	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลตำบลมีการบริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.57$) และเทศบาลตำบลมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ ($\bar{X} = 3.43$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.39$) เทศบาลตำบลมีการจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.37$) และเทศบาลตำบลมีการดำเนินการตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านกระบวนการภายใน

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. เทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ	3.43	0.85	มาก
2. เทศบาลตำบลมีความสำเร็จในการบริหารการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างไรของเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อบัญญัติ	3.01	0.85	ปานกลาง
3. เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นอัตราเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ	3.30	0.90	ปานกลาง
4. เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานที่สามารถลดได้โดยเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา	3.59	0.87	มาก
5. เทศบาลตำบลมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาจากการจัดทำบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน รายงาน ของหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบเทศบาลตำบลประจำปี	3.37	0.90	ปานกลาง
รวม	3.34	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านกระบวนการภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานที่สามารถลดได้โดยเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้ในฝั่งประมาณที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.59$) และเทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 3.43$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาจากการจัดทำบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน รายงาน ของหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบเทศบาลตำบลประจำปี ($\bar{X} = 3.37$) เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นอัตราเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ ($\bar{X} = 3.30$) และเทศบาลตำบลมีความสำเร็จในการบริหารการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างไรของเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อบัญญัติ ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. เทศบาลตำบลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ	3.09	0.83	ปานกลาง
2. เทศบาลตำบลมีการจัดการสารสนเทศอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	3.40	0.97	ปานกลาง
3. เทศบาลตำบลมีการรวบรวมกฎหมาย อนุบัญญัติ ระเบียบของ อปท. กระทรวง กรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.57	0.85	มาก
4. เทศบาลตำบลมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	3.39	0.97	ปานกลาง
5. เทศบาลตำบลมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน ให้บริการครบทุกกระบวนการงานตามข้อแนะนำของกระทรวงมหาดไทย และประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ	3.32	0.88	ปานกลาง
รวม	3.35	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ เทศบาลตำบลมีการรวบรวมกฎหมาย อนุบัญญัติ ระเบียบของ อปท. กระทรวง กรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการจัดการสารสนเทศอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.40$) เทศบาลตำบลมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.39$) และเทศบาลตำบลมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการครบทุกกระบวนการงานตามข้อเสนอแนะของกระทรวงมหาดไทย และประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านการเงิน

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์การได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ้มค่า และเป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	3.55	0.95	มาก
2. เทศบาลตำบลมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์	3.39	0.89	ปานกลาง
3. เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงิน	3.31	0.91	ปานกลาง
4. เทศบาลตำบลมีอัตราการเจริญเติบโตด้านรายได้ การแสวงหาแนวทางเพิ่มรายได้จากการดำเนินงาน	3.49	0.95	มาก
5. เทศบาลตำบลมีมาตรการการตรวจสอบป้องกันการรั่วไหล การทุจริตและประพฤติมิชอบทางการเงินอย่างรัดกุม	3.09	0.83	ปานกลาง
รวม	3.37	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุมมองด้านการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์การได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ่มค่า และเป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.55$) และเทศบาลตำบลมีอัตราการเจริญเติบโตด้านรายได้ การแสวงหาแนวทางเพิ่มรายได้จากการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.49$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.39$) เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงิน ($\bar{X} = 3.31$) และเทศบาลตำบลมีมาตรการการตรวจสอบป้องกันการรั่วไหล การทุจริตและประพฤติมิชอบทางการเงินอย่างรัดกุม ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยมีเนื้อหา 16 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมือง ระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การฝึกอบรมของบุคลากร การศึกษาของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร การพัฒนาองค์การ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ สมรรถนะหลักของบุคลากร และสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ	3.34	0.39	ปานกลาง
แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน	3.27	0.41	ปานกลาง
การฝึกอบรมของบุคลากร	3.26	0.41	ปานกลาง
การศึกษาของบุคลากร	3.15	0.51	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.27	0.44	ปานกลาง
การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร	3.42	0.49	มาก
การพัฒนาองค์กร	3.15	0.47	ปานกลาง
การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ	3.37	0.46	ปานกลาง
ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ	3.14	0.56	ปานกลาง
ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ	3.24	0.45	ปานกลาง
การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ	3.44	0.48	มาก
วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว	3.10	0.49	ปานกลาง
วัฒนธรรมการทำงานมีส่วนร่วม	3.23	0.56	ปานกลาง
วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ	3.37	0.49	ปานกลาง
สมรรถนะหลักของบุคลากร	3.52	0.59	มาก
สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร	3.56	0.64	มาก
รวม	3.31	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.56$) สมรรถนะหลักของบุคลากร ($\bar{X} = 3.52$) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ($\bar{X} = 3.44$) และการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับ

ปานกลาง จำนวน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้ผู้นำ ($\bar{X} = 3.37$) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ($\bar{X} = 3.37$) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ($\bar{X} = 3.34$) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ($\bar{X} = 3.27$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$) การฝึกอบรมของบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$) ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้ผู้นำ ($\bar{X} = 3.24$) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.23$) การพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 3.15$) การศึกษาของบุคลากร ($\bar{X} = 3.15$) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้ผู้นำ ($\bar{X} = 3.14$) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 18 - 33

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ

การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พรรคการเมืองเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลให้กับเทศบาลตำบล	3.59	0.85	มาก
2. พรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	2.95	0.90	ปานกลาง
3. มีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุน	3.24	0.87	ปานกลาง
4. พรรคการเมืองมีสาขาพรรค หรือตัวแทนพรรคทำหน้าที่ประสานการสนับสนุน	3.57	0.85	มาก
5. พรรคการเมืองเสนอตัวเป็นคนกลาง ในการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี เพื่อหาทางออก ในการแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้	3.37	0.90	ปานกลาง
รวม	3.34	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ พรรคการเมืองเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลให้กับเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.59$) และพรรคการเมืองมีสาขาพรรค หรือตัวแทนพรรคทำหน้าที่ประสานการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ พรรคการเมืองเสนอตัวเป็นคนกลาง ในการเจรจาต่อรองระหว่างคู่อริ เพื่อหาทางออก ในการแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้ ($\bar{X} = 3.37$) มีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุน ($\bar{X} = 3.24$) และพรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน

แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ประชาชนมีการเคลื่อนไหวร้องทุกข์เรียกร้องให้รัฐเข้ามาแก้ปัญหา	3.58	0.85	มาก
2. ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการเรียกร้องการถ่ายโอนอำนาจที่รัฐเคยมีมาเป็นของประชาชน	2.95	0.90	ปานกลาง
3. ประชาชนมีการเคลื่อนไหวที่มุ่งตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐของเทศบาลตำบล	3.70	0.97	มาก
4. ประชาชนมีบทบาทความร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐในเทศบาลตำบล	3.02	0.85	ปานกลาง
5. ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการประท้วงอำนาจรัฐ	3.12	0.83	ปานกลาง
รวม	3.27	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ประชาชนมีการเคลื่อนไหวที่มุ่งตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐของ

เทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.70$) และประชาชนมีการเคลื่อนไหวร้องทุกข์เรียกร้องให้รัฐเข้ามาแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการประท้วงอำนาจรัฐ ($\bar{X} = 3.12$) ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการประท้วงอำนาจรัฐ ($\bar{X} = 3.66$) ประชาชนมีบทบาทความร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐในเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.02$) และประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการเรียกร้องการถ่ายโอนอำนาจที่รัฐเคยมีมาเป็นของประชาชน ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากร

การฝึกอบรมของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	2.94	0.92	ปานกลาง
2. ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน	3.34	0.89	ปานกลาง
3. ได้เข้ารับฟังการบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน	3.53	0.84	มาก
4. ได้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในปัจจุบัน	3.10	0.89	ปานกลาง
5. ได้รับการสอนงานโดยวิธีให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้	3.40	0.97	ปานกลาง
รวม	3.26	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ได้เข้ารับฟังการบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ได้รับการสอนงานโดยวิธีให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ ($\bar{X} = 3.40$) ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ

ตำแหน่งที่ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ($\bar{X} = 3.34$) และได้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาของบุคลากร

การศึกษาของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	2.93	0.91	ปานกลาง
2. ได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานในอนาคต	3.02	0.85	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทำงานในอนาคต	3.54	0.86	มาก
4. มีสิทธิได้รับอนุญาตให้ลางานเพื่อศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาใช้สำหรับการทำงานในอนาคต	2.94	0.92	ปานกลาง
5. ได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต	3.34	0.89	ปานกลาง
รวม	3.15	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.34$) ได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.02$) และมีสิทธิได้รับอนุญาตให้ลางานเพื่อนำมาใช้สำหรับการทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนา บุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	3.02	0.85	ปานกลาง
2. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง	3.54	0.86	มาก
3. มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.00	0.91	ปานกลาง
4. มีการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน	3.51	0.88	มาก
รวม	3.27	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ($\bar{X} = 3.54$) และมีการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{X} = 3.02$) มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{X} = 3.82$) และมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
อาชีพสำหรับบุคลากร

การพัฒนา อาชีพสำหรับบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ	3.58	0.85	มาก
2. ได้รับการประเมินผลการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง	3.37	0.89	ปานกลาง
3. ได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.24	0.87	ปานกลาง
4. ได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร	3.57	0.85	มาก
5. ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากหัวหน้างาน	3.38	0.90	ปานกลาง
รวม	3.42	0.49	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ ($\bar{X} = 3.58$) และได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.38$) ได้รับการประเมินผลการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง ($\bar{X} = 3.37$) และได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
องค์กร

การพัฒนา องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการสืบค้นผ่านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ	3.58	0.85	มาก
2. ทำงานภายใต้โครงสร้างของระบบงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างสะดวก	2.94	0.90	ปานกลาง
3. ทำงานภายใต้บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	3.11	0.84	ปานกลาง
4. การศึกษาหาความรู้และเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์	3.02	0.85	ปานกลาง
5. สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างสะดวก	3.12	0.84	ปานกลาง
รวม	3.15	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการสืบค้นผ่านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.12$) ทำงานภายใต้บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้พัฒนา ($\bar{X} = 3.11$) และการศึกษาหาความรู้และเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ

การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ผู้บริหารสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากร	3.17	0.89	ปานกลาง
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.38	0.96	ปานกลาง
3. ผู้บริหารทำให้เกิดความนับถือศรัทธา	3.55	0.96	มาก

การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.39	0.90	ปานกลาง
รวม	3.37	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารทำให้เกิดความนับถือศรัทธา ($\bar{X} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) และผู้บริหารสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ	2.95	0.90	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.70	0.97	มาก
3. ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.02	0.85	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล	2.94	0.89	ปานกลาง
รวม	3.14	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.70$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.02$) ผู้บริหารสามารถให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ ($\bar{X} = 2.95$) และผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ

ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีแนวทาง โน้มน้าวผู้ตามให้ใช้เหตุผลในการจัดการปัญหาองค์การ	3.58	0.85	มาก
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ	2.94	0.90	ปานกลาง
3. ผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาที่มีทางเลือกหลายวิธีการในการแก้ไข	3.45	0.96	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิด หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ	3.02	0.85	ปานกลาง
รวม	3.24	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีแนวทาง โน้มน้าวผู้ตามให้ใช้เหตุผลในการจัดการปัญหาองค์การ ($\bar{X} = 3.58$) และผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาที่มีทางเลือกหลายวิธีการในการแก้ไข ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิด หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.02$) และผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้น
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ

การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ	3.38	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.55	0.96	มาก
3. ผู้บริหารมีความเต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของบุคลากร	3.39	0.90	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์การ	3.45	0.95	มาก
รวม	3.44	0.48	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.55$) และผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
การทำงานเน้นการปรับตัว

วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้อย่างอิสระบนความถูกต้อง	2.94	0.90	ปานกลาง
2. มีความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	2.95	0.90	ปานกลาง
3. สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.45	0.95	มาก

วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อราชการ	3.02	0.86	ปานกลาง
5. มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับแบบแผนการทำงานเดิมๆ	3.16	0.89	ปานกลาง
รวม	3.10	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 คือ สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับแบบแผนการทำงานเดิมๆ ($\bar{X} = 3.16$) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อราชการ ($\bar{X} = 3.02$) และมีความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรจะทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นกลุ่มเสมอ	3.13	0.87	ปานกลาง
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานของหน่วยงาน	3.38	0.97	ปานกลาง
3. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	3.12	0.87	ปานกลาง
4. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.39	0.90	ปานกลาง
5. ทำงานให้กับหน่วยงานด้วยความรู้สึกที่ผูกพันกับหน่วยงาน	3.11	0.86	ปานกลาง
รวม	3.23	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) และบุคลากรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นกลุ่มเสมอ ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ

วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างชัดเจน	3.58	0.85	มาก
2. ได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้นกฎระเบียบ	2.94	0.89	ปานกลาง
3. การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.65	0.98	มาก
4. การทำงานโดยตระหนักเข้าใจถึงเป้าหมายของหน่วยงาน	3.57	0.85	มาก
5. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจแผนปฏิบัติของหน่วยงาน	3.12	0.84	ปานกลาง
รวม	3.37	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.65$) กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$) และการทำงานโดยตระหนักเข้าใจถึงเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจแผนปฏิบัติของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.12$) และได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้นกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
หลักของบุคลากร

สมรรถนะ หลักของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.58	0.85	มาก
2. การเป็นผู้ให้บริการที่ดี	2.94	0.89	ปานกลาง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานของตน	3.66	0.98	มาก
4. การเป็นผู้มีจริยธรรม	3.57	0.85	มาก
5. การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน	3.87	1.05	มาก
รวม	3.52	0.59	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานของตน ($\bar{X} = 3.66$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือการเป็นผู้ให้บริการที่ดี ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
ด้านลักษณะงานของบุคลากร

สมรรถนะ ด้านลักษณะงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน	3.55	0.96	มาก
2. การเป็นผู้ที่มีศักยภาพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	3.56	0.95	มาก
3. การควบคุมตนเอง	3.58	0.85	มาก
4. การวางกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร	3.59	0.84	มาก
5. การให้อำนาจแก่ผู้อื่นให้มีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการ ของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.57	0.86	มาก
รวม	3.56	0.64	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การวางกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.59$) การควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 3.58$) และการให้อำนาจแก่ผู้อื่นให้มีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

3.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การฝึกอบรมของบุคลากร การศึกษาของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร การพัฒนาองค์กร การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ สมรรถนะหลักของบุคลากร และสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบล จำนวน 400 แห่ง โดยทุกเทศบาลตำบลจะใช้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ตัวแทนผู้อำนวยการกองช่าง และตัวแทนภาคประชาชน รวมเทศบาลตำบลละ 6 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows (Joreskog, Karl G. and Sorbom. 1998 : 70) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้นกลางที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐาน

การวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลอง และทดสอบความตรง จนแบบจำลองทุกสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลรายละเอียดยของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1) ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติทุกตัวแปรจะต้องได้ 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ไม่เกิน $1 \pm$ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ค่าความโค้ง (Kurtosis)
1. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ	3.34	0.39	0.147	-0.214
2. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน	3.27	0.41	0.096	-0.202
3. การฝึกอบรมของบุคลากร	3.26	0.41	0.114	0.257
4. การศึกษาของบุคลากร	3.15	0.51	0.284	0.049
5. การพัฒนาบุคลากร	3.27	0.44	0.081	-0.163
6. การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร	3.42	0.49	0.089	-0.176
7. การพัฒนาองค์การ	3.15	0.47	0.217	0.099
8. การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ	3.37	0.46	-0.058	-0.002
9. ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ	3.14	0.56	0.268	-0.217
10. ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ	3.24	0.45	0.135	-0.197

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
11. การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ	3.44	0.48	0.132	-0.072
12. วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว	3.10	0.49	0.358	0.004
13. วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม	3.23	0.56	0.171	0.059
14. วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ	3.37	0.49	0.082	-0.34
15. สมรรถนะหลักของบุคลากร	3.52	0.59	-0.081	-0.496
16. สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร	3.56	0.64	0.073	-0.163

จากตารางที่ 34 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ทั้ง 16 ตัว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็น โค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ มีค่าไม่เกิน $1 \pm$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายอดของ โค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็น โค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ รายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	EFPEC	NATIO	PEOPL	TRAIN	EDUCA	DEVEL	CAREE	ORGAN	IDEAL	INSPI	INTEL	INDIV	ADAPT	INVOL	MISSI	COREC	FUNCT
EFPEC	1.000																
NATIO	0.404*	1.000															
PEOPL	0.320*	0.532*	1.000														
TRAIN	0.346*	0.099*	0.311*	1.000													
EDUCA	0.195*	0.234*	0.315*	0.565*	1.000												
DEVEL	0.211*	0.316*	0.412*	0.158*	0.436*	1.000											
CAREE	0.469*	0.853*	0.285*	0.056*	0.210*	0.258*	1.000										
ORGAN	0.079*	0.445*	0.833*	0.239*	0.258*	0.364*	0.203*	1.000									
IDEAL	0.271*	0.172*	0.185*	0.089*	0.200*	0.143*	0.157*	0.138*	1.000								
INSPI	0.319*	0.480*	0.804*	0.209*	0.212*	0.259*	0.140*	0.539*	0.131*	1.000							
INTEL	0.061*	0.468*	0.663*	0.167*	0.395*	0.427*	0.209*	0.608*	0.138*	0.584*	1.000						
INDIV	0.248*	0.096*	0.105*	0.062*	0.188*	0.119*	0.113*	0.090*	0.794*	0.043*	0.310*	1.000					
ADAPT	0.059*	0.391*	0.564*	0.145*	0.258*	0.248*	0.055*	0.518*	0.271*	0.733*	0.791*	0.227*	1.000				
INVOL	0.065*	0.120*	0.136*	0.114*	0.150*	0.105*	0.069*	0.127*	0.695*	0.109*	0.164*	0.353*	0.435*	1.000			
MISSI	0.201*	0.513*	0.861*	0.251*	0.158*	0.271*	0.256*	0.718*	0.149*	0.587*	0.592*	0.084*	0.403*	0.122*	1.000		
COREC	0.173*	0.506*	0.687*	0.120*	0.202*	0.251*	0.300*	0.428*	0.132*	0.480*	0.553*	0.055*	0.302*	0.099*	0.878*	1.000	
FUNCT	0.132*	0.378*	0.424*	0.101*	0.240*	0.284*	0.312*	0.323*	0.378*	0.117*	0.447*	0.352*	0.101*	0.064*	0.624*	0.699*	1.000

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 16 ตัวแปร รวมทั้งหมด 120 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 120 ค่า ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.043 ถึง 0.87 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) กับสมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) กับการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 16 ตัว กับตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.059 ถึง 0.469 และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CAREE) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT)

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรงและการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังต่อไปนี้

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 26103.83, \text{ Degree of Freedom (df)} = 91$$

(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ $\text{Chi-Square } (\chi^2) / \text{Degree of Freedom (df)} = < 3$)

$$p\text{-value} = 0.000 \text{ (} p\text{-value} \Rightarrow .05)$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.345$$

(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.141$$

(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

$$\text{Standardized RMR} = 0.141 \text{ (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ } \leq 0.05)$$

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.578

(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.290

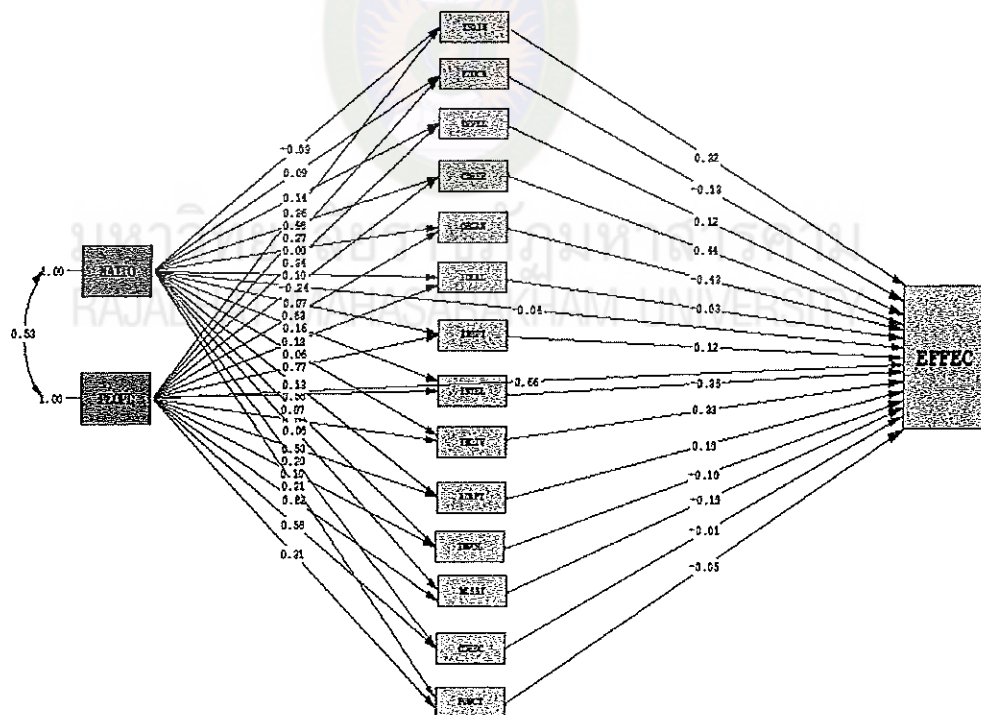
(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.344

Critical N (CN) = 12.514

ค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 26103.83$, $df = 91$, p -value = 0.000 , RMSEA = 0.345 , RMR = 0.141 , GFI = 0.578 , AGFI = 0.290 , CN = 12.514

สรุปว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำเสนอข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลแสดงใน แผนภาพที่ 23



Chi-Square=26103.83, df=91, P-value=0.00000, RMSEA=0.345

แผนภาพที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามตัวแบบดั้งเดิม

การทดสอบสมมติฐานดั้งเดิมไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ ยืดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating – MG) ข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้พจน์กลายเป็นข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับตัวแบบ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง เมื่อค่าสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจนได้ตัวแบบสุดท้าย ซึ่งได้ค่าสถิติ คือ

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 30.68, \text{ Degree of Freedom (df)} = 22$$

$$p\text{-value} = 0.10284$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.013$$

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.0061$$

$$\text{Standardized RMR} = 0.0061$$

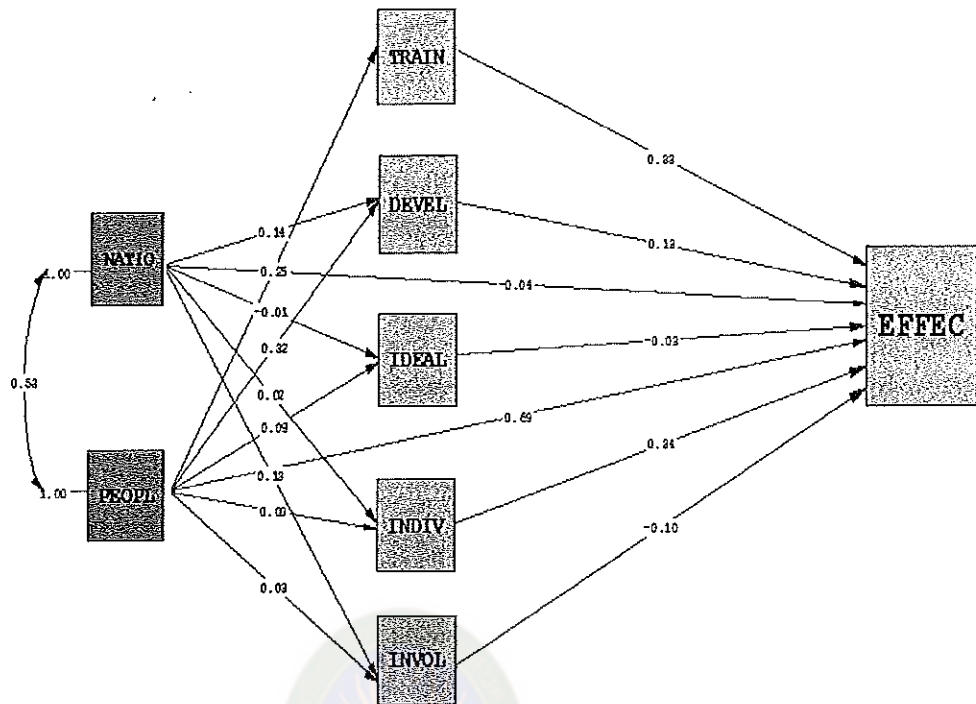
$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.998$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.990$$

$$\text{Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)} = 0.144$$

$$\text{Critical N (CN)} = 3151.372$$

ตัวแบบสุดท้าย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $\text{RMSEA} = 0.013$, $\text{RMR} = 0.0061$, $\text{GFI} = 0.998$, $\text{AGFI} = 0.990$, $\text{CN} = 3151.372$ แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 24



Chi-Square=30.68, df=22, P-value=0.10284, RMSEA=0.013

แผนภาพที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล

ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแบบสุดท้าย

ตารางที่ 36 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้าย
ของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
Chi Square/df = (P=0.05)	≤ 3.00 (p=>.05)	$\chi^2 = 26103.83$ df=91 (p-value=0.00)	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 30.68$, df=22 (p-value=0.10284)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.57	ไม่ผ่าน	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.29	ไม่ผ่าน	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.34	ไม่ผ่าน	0.01	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.14	ไม่ผ่าน	0.0061	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 36 เมื่อมีการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการทดสอบพบว่า โมเดลประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 30.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 22 มีความน่าจะเป็น (*p*-value of χ^2) เท่ากับ 0.10284 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ Chi Square/df มีค่าเท่ากับ 30.688/22 เท่ากับ 1.39 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 และ 0.99 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0061 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังแสดงผลในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 สัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปร สาเหตุ	ประเภท ของ อิทธิพล	ตัวแปรผล												
		EFFECT	TRAIN	EDUC	DEVEL	CAREE	ORGAN	IDEAL	INSPI	INTEL	INDIV	ADAPT	INVOL	MISSI
NATIO	DE	-0.04	0.08	0.14	0.78	-0.01	1.17	0.03	0.02	0.03	0.13	-1.14	0.06	0.05
	IE	0.36	0.01	-0.01	0.19	0.11	-1.10	0.13	0.03	0.09	-0.07	1.21	0.13	0.16
	TE	0.32	0.09	0.13	0.97	0.10	0.07	0.16	0.05	0.12	0.06	0.07	0.19	0.21
PEOPL	DE	0.69	0.25	0.32	0.75	0.09	1.77	0.26	0.00	0.06	0.03	1.22	0.03	0.35
	IE	-0.54	0.11	0.02	0.08	0.04	-1.00	0.32	0.07	0.43	0.07	-0.40	0.55	-0.04
	TE	0.15	0.36	0.34	0.83	0.13	0.77	0.58	0.07	0.49	0.10	0.82	0.58	0.31
TRAIN	DE	0.33	0.52	0.06	0.00	0.00			0.00					
	IE	0.00	-0.01	-0.01	0.04	0.04			0.08					
	TE	0.33	0.51	0.05	0.04	0.04			0.08					
EDUCA	DE				0.00	0.00		0.00	0.00				0.24	0.01
	IE				0.09	0.15		0.17	0.17				-0.16	0.17
	TE				0.09	0.15		0.17	0.17				0.08	0.18

ตัวแปร	ประเภท	ตัวแปรผล															
		ของ	EFFEC	TRAINED	EDUC	DEVEL	CAREE	ORGAN	IDEAL	INSPI	INTEL	INDIV	ADAPT	INVOL	MISSI	COREC	FUNCT
สาเหตุ	อิทธิพล																
DEVEL	DE	0.13		0.34		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00						0.00
	IE	-0.08		-0.01		0.06	0.01	0.04	0.16	0.06							0.11
	TE	0.05		0.33		0.06	0.01	0.04	0.16	0.06							0.11
CAREE	DE		0.00	0.09	0.00					0.00	0.00			1.56	0.00	0.00	
	IE		0.01	0.01	0.00					0.01	0.04			-1.24	0.04	0.11	
	TE		0.01	0.10	0.00					0.01	0.04			0.32	0.04	0.11	
ORGAN	DE																
	IE																
	TE																
IDEAL	DE	-0.03								0.00				0.00		1.41	
	IE	0.27							0.40					0.05		-1.22	
	TE	0.24						0.40						0.05		0.19	

ตัวแปร	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล													
		EFFEC	TRAIN	EDUC	DEVEL	CAREE	ORGANIDEAL	INSPI	INTEL	INDIV	ADAPT	INVOL	MISSI	COREC	FUNCT
INVOL	DE	-0.10	0.18	0.00	0.00					0.00	0.00				
	IE	0.13	-0.09	0.09	0.01				0.30	0.36					
	TE	0.03	0.09	0.09	0.01				0.30	0.36					
MISSI	DE		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.21	0.75		
	IE		0.09	0.08	0.01	0.06	0.07	0.07	0.04	0.26	0.10	-0.77	-0.41		
	TE		0.09	0.08	0.01	0.06	0.07	0.07	0.04	0.26	0.10	0.44	0.34		
COREC	DE		0.18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00		
	IE		-0.02	0.10	0.01	0.05	0.13	0.13	0.04	0.11	0.08		0.54		
	TE		0.16	0.10	0.01	0.05	0.13	0.13	0.04	0.11	0.08		0.54		
FUNCT	DE								0.00		0.00				
	IE								0.23	0.03	0.11				
	TE								0.23	0.03	0.11				
R ²		0.556	0.134	0.460	0.185	0.991	0.702	0.846	0.995	0.916	0.129	0.548	0.894	0.927	0.931

$\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.0061$

จากตารางที่ 37 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวม อธิบายได้ดังนี้

2.1) อิทธิพลทางตรง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1.1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.69

2.1.2) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.34

2.1.3) การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ทางตรง เท่ากับ 0.33

2.1.4) การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ทางตรง เท่ากับ 0.13

และมีค่าอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ปัจจัย คือ

2.1.5) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.03

2.1.6) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.04

2.1.7) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.10

2.2) อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยต้นกลางต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดังนี้

2.2.1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล

การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.25
2. วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.18
3. สมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.18
4. ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.01

2.2.2) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการ

ดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการศึกษามหาวิทยาลัย (EDUCA) มีดังนี้

1. การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.52
2. การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.34
3. วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.13
4. การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CAREE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.09
5. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.08
6. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.10

2.2.3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล

การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาบุคลากร (DEVEL) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.32
2. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.14
3. การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.06

2.2.4) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CAREE) มีดังนี้

1. ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 10.65
2. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.78

2.2.5) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาองค์การ (ORGAN) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.75
2. ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.10

2.2.6) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีดังนี้

1. วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.81
2. ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.39
3. ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.25

4. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.09

5. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ(NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.01

2.2.7) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.77

2. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.17

2.2.8) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.26

2. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.9) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีดังนี้

1. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ(NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.02

2.2.10) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT) มีดังนี้

1. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.06

2. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.11) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีดังนี้

1. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.13

2. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.12) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) มีดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CARBE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.56

2. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.22

3. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.14

2.2.13) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) มีดังนี้

1. วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.21

2. การศึกษาของบุคลากร (EDUCA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.24

3. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.06

4. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.14) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร (FUNCT) มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.41
2. วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.75
3. ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.70
4. แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.35
5. การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.05
6. การศึกษาของบุคลากร (EDUCA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.01
7. การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.74
8. ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.93

2.3) อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.33 รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.21 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.15 การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 และค่าที่น้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

รวม (INVOL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.03 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 7 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 55.60 ($R^2=0.556$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) ส่วนอีก 8 ปัจจัยนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การศึกษาของบุคลากร (EDUCA) การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CAREE) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) สมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) และสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร (FUNCT) ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลทั้ง 15 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

3.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์จำนวนความถี่ที่กล่าวถึงแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นค่าความถี่ (Frequency) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 38 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<p>1. ควรมีการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานการบริการสาธารณะในด้านต่างๆ โดยเทศบาลตำบลควรเสนอข้อมูลในเชิงบวก โดย เสนอว่าสามารถดำเนินการได้บ้าง และแก้ไขปัญหาได้บ้าง ในกรณีของการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายนั้น สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ต้องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาด้านกฎหมาย เช่น การแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจอนุญาต และอนุมัติ เป็นต้น</p>	135
<p>2. บทบาทของรัฐและท้องถิ่น ให้ยกเลิกสายอำนาจบังคับบัญชาของรัฐบาลที่เข้าแทรกแซงการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสิ่งที่ควรเร่งดำเนินการ คือ การศึกษาว่าปัจจุบันเรื่องใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกแทรกแซงและแนวทางที่แก้ไขปัญหาเรื่องแทรกแซง</p>	114
<p>3. รูปแบบของการบริหารจัดการและการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรยกระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นเทศบาล โดยในการยกฐานะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลนั้น ต้องมีการแก้ไขเรื่องโครงสร้างว่าด้วยที่มาของสมาชิกสภาเทศบาล เพราะหากที่มาเหมือนเดิมจะทำให้หมู่บ้านเล็ก ไม่มีผู้แทนอยู่ในสภาเทศบาล และหากไม่มีการปรับโครงสร้างบุคคลและกลุ่มบุคคลที่จะสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทน คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน</p>	105
<p>4. การเสริมอำนาจในการจัดการตนเองของท้องถิ่น ด้านการคลังท้องถิ่นควรถ่าย โอนการจัดเก็บภาษีให้ท้องถิ่นมากขึ้น โดยเน้นภาษีที่ทำให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างที่เป็นภาษีของตัวเองมากขึ้น เช่น ในกรณีของต่างๆ ประเทศที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดเก็บภาษีที่อยู่อาศัย เป็นต้น</p>	96
<p>5. การแบ่งสัดส่วนภาษีที่ส่วนกลางจัดเก็บ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การแบ่งสัดส่วน VAT ใหม่ (อาทิ มีการเสนอให้จังหวัดจัดการตนเองร้อยละ 70 โดยหลักการการจัดแบ่งสัดส่วนภาษี คือ ที่ใดเป็นแหล่งจัดเก็บควรแบ่งให้แก่พื้นที่นั้นมากตามสัดส่วน</p>	87
<p>6. บุคลากร ควร ได้รับการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม การให้ชุมชน หรือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของบุคลากร</p>	85
<p>7. ควรออกแบบโครงสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การออกแบบให้ทุกกลุ่ม มีบทบาทในสภาท้องถิ่น และการสร้างเวทีให้ทุกภาคส่วน ได้แสดงความคิดเห็น</p>	79

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายให้ชุมชนต่างๆ ดูแลและจัดการตนเอง เช่น เทศบาลเล็กในเทศบาลใหญ่ของเทศบาลนครขอนแก่น เป็นต้น	72
9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มบทบาทให้แก่ชุมชน และประชาชน โดยทำหน้าที่เพียงแค่เป็นผู้ควบคุม ดูแล และเป็นพี่เลี้ยง	68
10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบให้ชุมชน องค์กรชุมชนทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	63
11. ความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการท้องถิ่น หน่วยงานราชการส่วนกลางควร ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานวิชาการที่เสนอวิธีการจัดการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ไม่ใช่ตัดสินใจหรือดำเนินการแทน	55
12. การวางแผนเพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือการทำข้อตกลงทางการค้า เศรษฐกิจ ระหว่างประเทศ รัฐสามารถนำเสนอต่อท้องถิ่น ได้ แต่การตัดสินใจจะต้องมาจากท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน เท่านั้น	52
13. การพัฒนารูปแบบการประสานงานระหว่างรัฐบาลหรือท้องถิ่นในรูปแบบของ คณะกรรมการประสานงานเพื่อพัฒนาแต่ละท้องถิ่นและสำนักงานประสาน นโยบายจังหวัด	48
14. เมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้ระบบตุลาการในการไกล่เกลี่ยเป็นลำดับแรก แต่หากไม่สามารถตกลงกันได้ให้นำความขึ้นสู่ศาลปกครอง	42
15. ควรเปลี่ยนเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการ ใช้งบประมาณส่วนนี้จัดทำบริการสาธารณะที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็นตามความต้องการ ของประชาชน ปัญหาที่เกิดขึ้น และบริบทภายในพื้นที่	37
16. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้ดำเนินการจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองทั้งหมด โดยปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ซื้อบริการสาธารณะบางอย่าง เพื่อมาให้บริการประชาชนเป็นผู้ดำเนินการจัดบริการสาธารณะนั่นเอง	35
17. คณะปฏิรูปประเทศไทยชุดต่างๆ ควรมีสู่แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมด้วย โดยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการคัดเลือกผู้แทนเอง เพื่อเป็นตัวแทนของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง	28

จากตารางที่ 38 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ กล่าวถึงการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานการบริการสาธารณะในด้านต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาความสามารถในการดำเนินการจัดบริการสาธารณะต่างๆ ในกรณีของการแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายนั้น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ต้องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาด้านกฎหมาย อาทิ การแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับอำนาจอนุญาต และอนุมัติ เป็นต้น (ความดี 135) บทบาทของรัฐและท้องถิ่น ให้ยกเลิกสายอำนาจบังคับบัญชาของรัฐบาลที่เข้าแทรกแซงการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสิ่งที่ควรเร่งดำเนินการ คือ การศึกษาว่าปัจจุบันเรื่องใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกแทรกแซงและแนวทางที่แก้ไข ปัญหาเรื่องแทรกแซง (ความดี 114) รูปแบบของการบริหารจัดการและการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรยกระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นเทศบาล โดยในการยกฐานะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลนั้น ต้องมีการแก้ไขเรื่องโครงสร้างว่าด้วยที่มาของสมาชิกสภาเทศบาล เพราะหากที่มาเหมือนเดิม จะทำให้หมู่บ้านเล็กไม่มีผู้แทนอยู่ในสภาเทศบาล และหากไม่มีการปรับโครงสร้างบุคคลและกลุ่มบุคคลที่จะสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทน คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ความดี 105) การเสริมอำนาจในการจัดการตนเองของท้องถิ่น ด้านการคลังท้องถิ่นควรถ่ายโอนการจัดเก็บภาษีให้ท้องถิ่นมากขึ้น โดยเน้นภาษีที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างที่เป็นภาษีของตัวเองมากขึ้น เช่น ในกรณีของต่างประเทศที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดเก็บภาษีที่อยู่อาศัย เป็นต้น (ความดี 96) การแบ่งสัดส่วนภาษีที่ส่วนกลางจัดเก็บให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การแบ่งสัดส่วน VAT ใหม่ (อาทิ มีการเสนอให้จังหวัดจัดการตนเองร้อยละ 70) โดยหลักการการจัดแบ่งสัดส่วนภาษี คือ ที่ใดเป็นแหล่งจัดเก็บควรแบ่งให้แก่งพื้นที่นั้นมากตามสัดส่วน (ความดี 87) บุคลากรควรได้รับการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม การให้ชุมชน หรือประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของบุคลากร (ความดี 85) ควรออกแบบโครงสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรชุมชน และภาคส่วนต่างๆ เช่น การออกแบบให้ทุกกลุ่มมีบทบาทในสภาท้องถิ่น และการสร้างเวทีให้ทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็น (ความดี 79) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบหมายให้ชุมชนต่างๆ ดูแลและจัดการตนเอง เช่น เทศบาลเล็กในเทศบาลใหญ่ของเทศบาลนครขอนแก่น เป็นต้น (ความดี 72) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มบทบาทให้แก่ชุมชน และประชาชน โดยทำหน้าที่เพียงแค่เป็นผู้ควบคุม ดูแล และเป็นพี่เลี้ยง (ความดี 68) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมอบให้ชุมชน องค์กรชุมชนทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ (ความดี 63) ความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการท้องถิ่น

หน่วยงานราชการส่วนกลางควรทำหน้าที่เป็นหน่วยงานวิชาการที่เสนอวิธีการจัดการและแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่น ไม่ใช่ตัดสินใจหรือดำเนินการแทน (ความถี่ 55) การวางแผนเพื่อการพัฒนา พื้นที่หรือการทำข้อตกลงทางการค้า เศรษฐกิจระหว่างประเทศ รัฐสามารถนำเสนอต่อท้องถิ่น ได้ แต่การตัดสินใจจะต้องมาจากท้องถิ่น ชุมชน และประชาชนเท่านั้น (ความถี่ 52) การพัฒนา รูปแบบการประสานงานระหว่างรัฐบาลหรือท้องถิ่นในรูปของคณะกรรมการประสานงาน เพื่อพัฒนาแต่ละท้องถิ่นและสำนักงานประสานนโยบายจังหวัด (ความถี่ 48) เมื่อเกิดข้อพิพาท ระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้ระบบอนุญาโตตุลาการในการไกล่เกลี่ยเป็น ลำดับแรก แต่หากไม่สามารถตกลงกันได้ให้นำความขึ้นสู่ศาลปกครอง (ความถี่ 42) ควรเปลี่ยน เงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระใน การใช้งบประมาณส่วนนี้จัดทำบริการสาธารณะที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็น ตามความต้องการของประชาชน ปัญหาที่เกิดขึ้น และบริบทภายในพื้นที่ (ความถี่ 37) องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้ดำเนินการจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองทั้งหมด โดย ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ซื้อบริการสาธารณะบางอย่าง เพื่อมาให้บริการประชาชนเป็น ผู้ดำเนินการจัดบริการสาธารณะนั่นเอง (ความถี่ 35) และคณะปฏิรูปประเทศไทยชุดต่างๆ ควร มีผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการ คัดเลือกผู้แทนเอง เพื่อเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง (ความถี่ 28)

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้แก่ ตัวแทนนักการเมือง ตัวแทนนักส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทน นายกเทศมนตรี ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล และตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคำสำคัญและการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคำสำคัญและการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์คำสำคัญ (Key Information) จำนวน 10 คน ผู้วิจัยทำการ

สังเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจัดลำดับคำสำคัญการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นค่าความถี่ (Frequency) ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 39 ดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์การจัดลำดับคำสำคัญและการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	คำสำคัญ	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
1	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	200
2	องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	251
3	ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	123
4	ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	15

จากตารางที่ 39 พบว่า การประมวลผลทำให้สัมพันธภาพของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กล่าวถึงคำสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้กล่าวถึงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวนครั้งที่กล่าวถึง จำนวน 251 ครั้ง รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวน 200 ครั้ง ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวน 123 ครั้ง

ในส่วนประเด็นคำสำคัญการสัมพันธภาพที่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึงเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้จัดเรียงวิเคราะห์ประเด็นคำสำคัญ ประมวลผลและสรุปเป็นข้อความที่ได้จากการสัมพันธภาพ ตามลำดับ ดังนี้

3.2.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของกลุ่มตัวอย่าง
เป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์
ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
(Percentage) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ	5	2.50
แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน	12	6.00
การฝึกอบรมของบุคลากร	10	5.00
การศึกษาของบุคลากร	6	3.00
การพัฒนาบุคลากร	17	8.50
การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร	18	9.00
พัฒนาองค์การ	7	3.50
การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ	9	4.50
ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ	15	7.50
ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ	14	7.00
การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ	19	9.50
วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว	11	5.50
วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม	8	4.00
วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ	16	8.00
สมรรถนะหลักของบุคลากร	20	10.00
สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร	13	6.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 40 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 สมรรถนะหลักของบุคลากร ร้อยละ 10.00 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ร้อยละ 9.50 การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ร้อยละ 9.00 การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 8.50 วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ร้อยละ 8.00 ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ร้อยละ 7.50 ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ร้อยละ 7.00 สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ร้อยละ 6.50 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ร้อยละ 6.00 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ร้อยละ 5.50 การฝึกอบรมของบุคลากร ร้อยละ 5.00 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ร้อยละ 4.50 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ร้อยละ 4.00 การพัฒนาองค์การ ร้อยละ 3.50 การศึกษาของบุคลากร ร้อยละ 3.00 และการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

3.2.3 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปრაกฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 41 ดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
1. องค์ประกอบของการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ประกอบด้วย การทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างสังคมกับรัฐเป็นกรณีที่พรรคการเมืองแสดงบทบาทคนกลางระหว่างประชาชน กับหน่วยงานของรัฐหรือรัฐบาล	21	8.37
2. องค์ประกอบของแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ประกอบด้วย อุดมการณ์ กระบวนการ วิธีการ และการกระทำ		

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
ทั้งหลายในวิถีทางหรือแนวทางประชาธิปไตย โดยสันติวิธีในการตรวจสอบองค์กรภาครัฐ และกลไกต่างๆ ในทางกฎหมายที่องค์กรภาคประชาชนสามารถใช้ในการตรวจสอบการบริหารงานและกิจการสาธารณะขององค์กรปกครองท้องถิ่น	20	7.97
3. องค์ประกอบของการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่น่ามุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	25	9.96
4. องค์ประกอบของการศึกษาของบุคลากร ประกอบด้วย การเสริมสร้างสมรรถนะในตัวทูนมนุษย์ให้สูงขึ้นในรูปของความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แฝงอยู่ในทูนมนุษย์ การพัฒนาทูนมนุษย์ด้วยการให้การศึกษา	16	6.37
5. องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และองค์กร	18	7.17
6. องค์ประกอบของการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและสร้าง โอกาสให้กับบุคลากรด้านอาชีพ ให้ตรงกับความสนใจ ภาพลักษณ์ของตนเอง และบุคลิกภาพ	9	3.59
7. องค์ประกอบของการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์กร	10	3.98
8. องค์ประกอบของการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้		

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
ตาม มีศีลธรรม จริยธรรมสูง หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร	11	4.38
9. องค์ประกอบของความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตามแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก อุทิศตัวต่อเป้าหมายองค์กร	15	5.98
10. องค์ประกอบของความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ประกอบด้วย การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม	8	3.19
11. องค์ประกอบของการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น	19	7.57
12. องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ประกอบด้วย การส่งเสริมการทำงาน โดยอิสระ ไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเมืองนโยบาย และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ	13	5.18
13. องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การเน้นความเป็นทีม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก ร่วมมือกัน เป็นกันเองแบบพี่น้อง การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	17	6.77
14. องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ประกอบด้วย การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่น เอาใจจริงเอาใจ การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด การขยันขันแข็งในการทำงาน และการริเริ่มในระดับบุคคล	23	9.16

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
15. องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของบุคลากร ประกอบด้วย สมรรถนะที่เป็นแกนหลักขององค์การซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมี และถือปฏิบัติร่วมกัน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความร่วมแรงร่วมใจ	14	5.58
16. องค์ประกอบของสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงานหน่วยงาน และส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด	12	4.78
รวม	251	100.00

จากตารางที่ 41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กล่าวถึงมากที่สุด คือ การฝึกอบรมของบุคลากร ร้อยละ 9.96 ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ร้อยละ 9.16 ประกอบด้วย การให้แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงานเชิงรุกตามพันธกิจขององค์การ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ร้อยละ 8.37 ประกอบด้วย การทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมเพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างสังคมกับภาครัฐ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ร้อยละ 7.97 ประกอบด้วย การกระทำทั้งหลายในวิถีทางประชาธิปไตยโดยสันติวิธีในการตรวจสอบองค์กรภาครัฐ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ร้อยละ 7.57 ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 7.17 ประกอบด้วย การพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและการพัฒนาจิตใจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ร้อยละ 6.77 ประกอบด้วย การเน้นความร่วมมือกัน การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน การศึกษาของบุคลากร ร้อยละ 6.37 ประกอบด้วย การเสริมสร้างสมรรถนะในตัวมนุษยย์ให้สูงขึ้นในรูปของความรู้ ด้วยการให้การศึกษาศึกษา ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ร้อยละ 5.98 ประกอบด้วย การสร้าง

แรงจูงใจเรื่องงานของผู้ตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดี สมรรถนะหลักของบุคลากร ร้อยละ 5.58 ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความร่วมแรงร่วมใจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ร้อยละ 5.18 ประกอบด้วย สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ร้อยละ 4.78 ประกอบด้วย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ร้อยละ 4.38 ประกอบด้วย ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การพัฒนาองค์กร ร้อยละ 3.98 ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิดเพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์กร การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ร้อยละ 3.59 ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับบุคลากรด้านอาชีพให้ตรงกับความสนใจ และความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ร้อยละ 3.19 ประกอบด้วย การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ตามลำดับ

3.2.4 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละประสิทธิผลการ

การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 42 ดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวนครั้งที่ ที่กล่าวถึง	ร้อยละ
1. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านประชาชน ประกอบด้วย ความสามารถของเทศบาลในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ ส่วนราชการที่ติดต่อประสานงาน โดยมีการดำเนินงานที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	35	28.46

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง	ร้อยละ
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วย กรอบวิธีการปฏิบัติด้านบุคลากร โครงสร้าง และแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	28	22.76
3. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการเติบโต ประกอบด้วย ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา คิดค้น เรียนรู้ สร้างสรรค์ในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการ	29	23.58
4. ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเงิน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบของเทศบาลในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าเงิน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการป้องกันการทุจริต	31	25.20
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กล่าวถึงมากที่สุด คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านประชาชน ร้อยละ 28.46 ประกอบด้วย ความสามารถของเทศบาลในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ ส่วนราชการที่ติดต่อประสานงาน โดยมีการดำเนินงานที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ รองลงมา ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเงิน ร้อยละ 25.20 ประกอบด้วย ความรับผิดชอบของเทศบาลในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าเงิน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการป้องกันการทุจริต ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการเติบโต ร้อยละ 23.58 ประกอบด้วย ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา คิดค้น เรียนรู้ สร้างสรรค์ในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการ และประสิทธิผลการดำเนินงานด้านกระบวนการภายใน ร้อยละ 22.76 ประกอบด้วย กรอบวิธีการปฏิบัติด้านบุคลากร โครงสร้าง และแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ตามลำดับ

3.2.5 ผลการวิเคราะห์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้นำผลการวิเคราะห์จากผลการศึกษาและการ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเด็นคำถามตามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกใน กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน สรุปประเด็นผลการวิเคราะห์ วิธีวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) ได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยประเด็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึง ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด สมรรถนะหลักของบุคลากร ร้อยละ 10.00 รองลงมา การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ร้อยละ 9.50 การพัฒนาอาชีพสำหรับ บุคลากร ร้อยละ 9.00 การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 8.50 วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ ร้อยละ 8.00 ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ร้อยละ 7.50 ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา ของผู้นำ ร้อยละ 7.00 สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ร้อยละ 6.50 แรงกดดันจาก การเมืองภาคประชาชน ร้อยละ 6.00 วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ร้อยละ 5.50 การฝึกอบรมของ บุคลากร ร้อยละ 5.00 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ร้อยละ 4.50 วัฒนธรรมเน้นการ มีส่วนร่วม ร้อยละ 4.00 การพัฒนาองค์การ ร้อยละ 3.50 การศึกษาของบุคลากร ร้อยละ 3.00 และ น้อยที่สุด คือ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยประเด็น องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึง ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กล่าวถึงมากที่สุด คือ การฝึกอบรมของบุคลากร ร้อยละ 9.96 ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ร้อยละ 9.16 ประกอบด้วย การให้แข่งขัน กันทำงานเพื่อสร้างผลงานเชิงรุกเพื่อบรรลุพันธกิจขององค์การ การสนับสนุนจากพรรค การเมืองระดับชาติ ร้อยละ 8.37 ประกอบด้วย การทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมเพื่อแก้ไขปัญหา

ระหว่างสังคมกับหน่วยงานของรัฐ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ร้อยละ 7.97 ประกอบด้วย การกระทำทั้งหลายในวิถีทางหรือแนวทางประชาธิปไตยโดยสันติวิธีในการตรวจสอบองค์กรภาครัฐ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ร้อยละ 7.57 ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 7.17 ประกอบด้วย การพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มความรู้ความ สามารถและการพัฒนาจิตใจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ร้อยละ 6.77 ประกอบด้วย การเน้นความร่วมมือกัน การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน การศึกษาของบุคลากร ร้อยละ 6.37 ประกอบด้วย การเสริมสร้างสมรรถนะในตัวทุนมนุษย์ให้สูงขึ้นในรูปของความรู้ ด้วยการให้การศึกษา ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ร้อยละ 5.98 ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจเรื่องงานของผู้ตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดี สมรรถนะหลักของบุคลากร ร้อยละ 5.58 ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและความร่วมแรงร่วมใจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ร้อยละ 5.18 ประกอบด้วย การส่งเสริมการทำงานโดยอิสระไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ร้อยละ 4.78 ประกอบด้วย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ร้อยละ 4.38 ประกอบด้วย ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การพัฒนาองค์กร ร้อยละ 3.98 ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิด เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์กร การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ร้อยละ 3.59 ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับบุคลากรด้านอาชีพให้ตรงกับความสนใจ และความสามารถ กระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ร้อยละ 3.19 ประกอบด้วย การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ตามลำดับ

ประเด็นที่ 3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

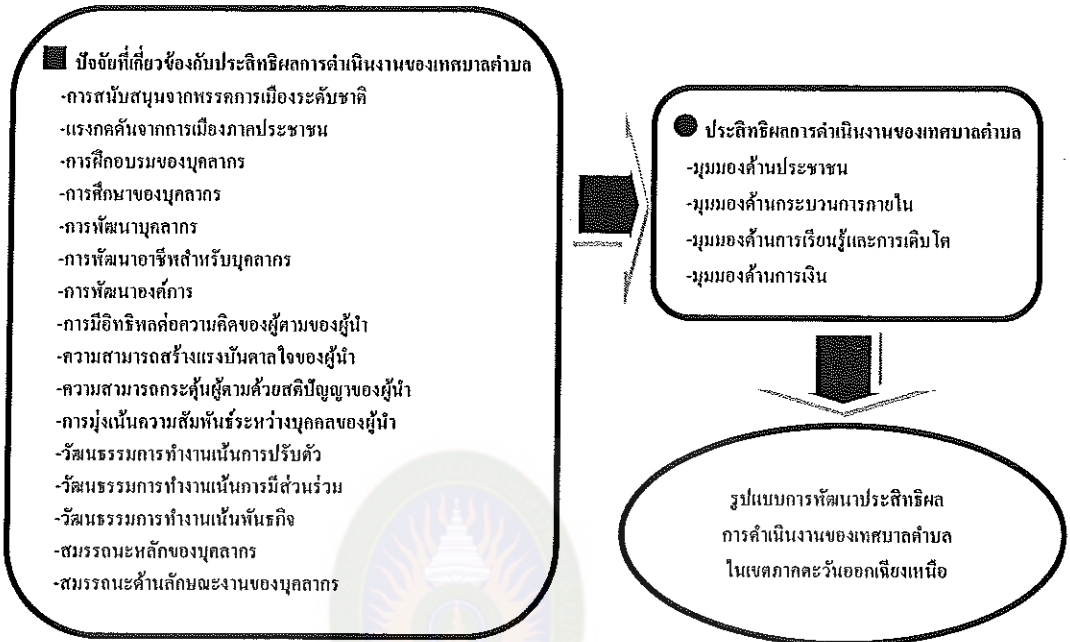
ผลการวิจัยประเด็น ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึง ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้
กล่าวถึงมากที่สุด คือ ด้านประชาชน ร้อยละ 28.46 ประกอบด้วย ความสามารถของเทศบาล

ในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ รองลงมา ด้านการเงิน ร้อยละ 25.20 ประกอบด้วย ความรับผิดชอบของเทศบาลในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าเงิน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ร้อยละ 23.58 ประกอบด้วย ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา คิดค้น เรียนรู้ สร้างสรรค์ในอนาคต และด้านกระบวนการภายใน ร้อยละ 22.76 ประกอบด้วย กรอบวิธีการปฏิบัติด้านบุคลากร โครงสร้าง และแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ตามลำดับ

สรุปผลวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ตามประเด็นที่ 1-3 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประกอบกับการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงได้นำมากำหนดเป็นสมการ โครงสร้างเชิงเส้น ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และสร้างเป็นสมการเชิงปฏิบัติการของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ได้แก่ สมรรถนะหลักของบุคลากร ร้อยละ 10.00 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ร้อยละ 9.50 การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ร้อยละ 9.00 การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 8.50 วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ร้อยละ 8.00 ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ร้อยละ 7.50 ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ร้อยละ 7.00 สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ร้อยละ 6.50 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ร้อยละ 6.00 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ร้อยละ 5.50 การฝึกอบรมของบุคลากร ร้อยละ 5.00 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ร้อยละ 4.50 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ร้อยละ 4.00 การพัฒนาองค์การ ร้อยละ 3.50 การศึกษาของบุคลากร ร้อยละ 3.00 และการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ร้อยละ 2.50 โดยปัจจัยที่ได้กล่าวถึงตามลำดับข้างต้นมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านประชาชน ร้อยละ 28.46 มุมมองด้านการเงิน ร้อยละ 25.20 มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ร้อยละ 23.58 และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ร้อยละ 22.76 เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน รายละเอียดคังผลวิธีวิจัยเชิงปริมาณตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ตามแผนภาพที่ 25 ดังนี้



แผนภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อสรุปจากผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงนำผลการศึกษามาผนวกกับการทบทวนเอกสาร วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นสมการ โครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และสร้างเป็นสมการเชิงสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เพื่อพิสูจน์สมมติฐานตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 เพื่อทำการสร้างรูปแบบและยืนยันแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ของกลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เพื่อทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

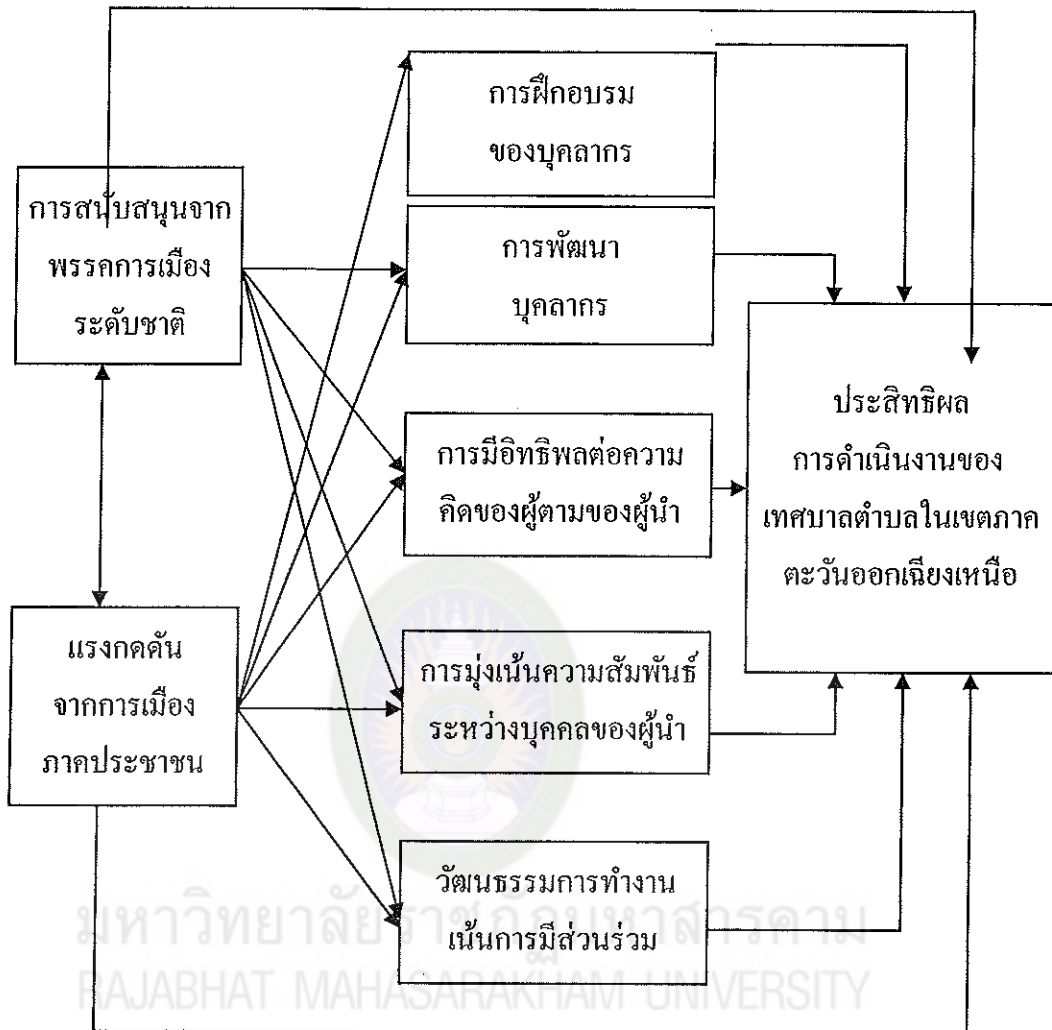
ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาสร้างแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) เพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากทั้ง 16 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) และวัฒนธรรม

การทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ทั้ง 7 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 30.68$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.10284$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.0061$, $CN = 3151.372$ ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ได้ร้อยละ 55.60 ($R^2 = 0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏผลการวิจัยที่ค้นพบ “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามผังมโนทัศน์ ดังแผนภาพที่ 26



แผนภาพที่ 26 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 26 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนั้นเทศบาลตำบลควรดำเนินการตามผลการวิจัยที่ค้นพบ คือ “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

1.2. ปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ แม้ว่าผลการพัฒนาระบบราชการจะส่งผลในระดับที่ดีขึ้น แต่การพัฒนาเทศบาลตำบลยังจะต้องดำเนินงานต่อไปภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิฤตการณ์ และความผันผวนที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก การที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้า และพัฒนาไปอย่างมั่นคง ระบบราชการไทยต้องเป็นระบบที่มีความเข้มแข็ง มีความน่าเชื่อถือ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลที่สั่งสมมานานจะต้องนำมาวิเคราะห์และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างระบบราชการให้มีขีดสมรรถนะสูงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาจแบ่งหัวข้อที่จะต้องได้รับการพัฒนาในระยะต่อไปออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1.2.1 ปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการประชาชน : เนื่องจากความต้องการของประชาชนมีความเป็นพลวัตแปรผันตามกาลเวลา และมีแนวโน้มความต้องการเฉพาะที่เป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาครัฐต้องเน้นการจัดบริการในเชิงรุก ตลอดจนพัฒนาไปสู่การให้บริการในรูปแบบการให้บริการทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้น

1.2.2 ปัญหาขีดสมรรถนะขององค์กร : การพัฒนาเทศบาลตำบลจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ต้องเร่งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มากขึ้น เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ รวมทั้งยังมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรม

1.2.3 ปัญหาการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน และการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนอื่น : บทเรียนจากการบริหารจัดการมหาดุทกภัยที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2554 ให้เห็นว่าภารกิจของภาครัฐในพลวัตของการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถบรรลุผลได้ด้วยบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการและเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานของรัฐในสังคม เนื่องจากในปัจจุบันภาคส่วนอื่น มีความเข้มแข็งมากขึ้น ในขณะที่ภาครัฐเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลยังคงประสบกับปัญหาในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์

1.2.4 ปัญหาความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ : แนวโน้มปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหา

สำคัญในระดับประเทศที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน แม้ว่าจะได้ให้ความสำคัญในเรื่องการต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชันและระดมสรรพกำลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน แต่ก็จะต้องมีการ ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการลดทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบล ทั้งในด้านการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานภายใน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ เป็นต้น

1.3. อุปสรรคขัดขวางการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

1.3.1 โครงสร้างและความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการ

1) การขาดกลไกในการประสานเชื่อมโยงองค์กรปกครองท้องถิ่นในทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับบนหรือระดับส่วนที่ต้องทำภารกิจครอบคลุมทั้งจังหวัดซึ่งก็ได้แก่ อบจ. และ ระดับส่วนย่อยหรือระดับล่าง อันได้แก่ อบต.และเทศบาล ที่มีประสิทธิภาพทำให้การประสาน และเชื่อมโยงแผนการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละระดับไม่เกิดขึ้น รวมถึง ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนภูมิภาค

2) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล กล่าวคือ การกำหนดให้ผู้บริหารของ เทศบาลตำบลมาจากการเลือกตั้งทางตรงและมีความเข้มแข็งนั้น ได้ส่งผลให้สภาท้องถิ่นทำได้ เพียงการเปิดอภิปรายโดยไม่มีการลงมติ นอกจากนั้น อำนาจของผู้บริหารเทศบาลตำบลในการ จัดทำงบประมาณและเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติในกรณีที่ฝ่าย บริหารสามารถส่งผู้สมัครสภาท้องถิ่นที่มิตีเดียวกับตนและสามารถชนะการเลือกตั้งแบบยกทีม ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

1.3.2 การถ่ายโอนและการจัดการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบล

1) การตัดขาดด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ภารกิจต่างๆ ที่ได้รับ การถ่ายโอนไม่สามารถดำเนินการ โดยอิสระ เนื่องจากการให้บริการสาธารณะในงานหลาย ประเภทจะต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อาทิ พ.ร.บ.ผังเมือง พ.ร.บ.ควบคุม อาคาร พ.ร.บ.สาธารณสุขปโภค เป็นต้นส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

2) อัตรากำลังของเทศบาลตำบลจำนวนบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด กล่าวได้ว่า เมื่อจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมการให้บริการเพื่อรองรับประชาชนในพื้นที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

3) ความเพียงพอของรายได้เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณะ การถ่ายโอน ภารกิจหน้าที่จึงจำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อมกันกับการมอบอำนาจในการบริหารจัดการ

รายได้ อาทิ การเพิ่มประเภทภาษี ค่าธรรมเนียม ให้อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพื่อ
แก้ไขปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอกับการให้บริการสาธารณะ

4) เทศบาลตำบลมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะเดิมแต่พยายามสร้างงานใหม่
ให้ตนเองจากการมอบนโยบายให้เทศบาลตำบลต้องรับไปดำเนินงาน ทั้งที่ภารกิจหน้าที่เดิมนั้น
ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เป็นผลให้การประเมินการดำเนินงานถ่ายโอนภารกิจของ
ท้องถิ่นอยู่ในระดับความก้าวหน้าไม่มากนัก

1.3.3 โครงสร้างการบริหารทางการคลัง

1) ความอิสระทางการคลังด้านการกำหนดรายได้ แม้ว่ากฎหมายจะช่วยเพิ่ม
สัดส่วนรายได้ให้แก่เทศบาลตำบล แต่ทว่าเทศบาลตำบลก็ยังคงไม่มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี
ประเภทต่าง ๆ ในพื้นที่ได้โดยสมบูรณ์

2) ระบบการบริหารบุคลากร บุคลากรที่รับผิดชอบหน้าที่บริหาร
งบประมาณและดูแลระบบการคลังและภาษีของท้องถิ่นก็ยังคงมีไม่เพียงพอ การขาดทักษะ
ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นว่ามีประสิทธิภาพต่ำกว่า
ส่วนกลางอยู่เสมอ ทำให้เทศบาลตำบลขาดความกระตือรือร้นในการจัดเก็บรายได้ยังขาดความ
กระตือรือร้นในการจัดเก็บรายได้และเพิ่มขนาดรายรับให้แก่เทศบาลตำบล

3) การขาดการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจยังส่งผลกระทบต่อระบบ
การบริหารงบประมาณทั้งในส่วนของหน่วยงานถ่ายโอนเดิม และระบบการบริหารงบ
ประมาณในระดับเทศบาลตำบล

1.3.4 ระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น

1) ความซ้ำซ้อนใน โครงสร้างกรรมการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นใน
บทบาทของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กับ
คณะกรรมการกลางข้าราชการ (ก.ท.) หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังคงปรากฏให้เห็นอยู่

2) โครงสร้างของคณะกรรมการต่าง ๆ ที่กฎหมายได้บัญญัติให้ตัวแทน
ข้าราชการระดับสูงทั้งในระดับจังหวัดและจากส่วนกลางร่วมเป็นกรรมการนั้น ได้ส่งผลทำให้
ส่วนกลางยังสามารถเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นได้อยู่ดี

3) กระบวนการบริหารงานบุคคล ไม่นำไปสู่การบริหารแบบมุ่งผล
สัมฤทธิ์ และไม่ตอบคำถามในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ทัศนคติของบุคลากร และความ
โปร่งใสในกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง

1.3.5 การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น

1) คุณภาพของการมีส่วนร่วม ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติในการมีส่วนร่วม เช่น การเข้าเป็นคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่เข้าใจว่าวิธีการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างไร ไม่มีความรู้เกี่ยวกับพัสดุที่ตรวจรับ

2) กระบวนการการมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลมีลักษณะกึ่งบังคับ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ประชาชนมิได้มีความตื่นตัวในฐานะที่ตนเป็นพลเมืองคนหนึ่งของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมากจึงเป็นการมีส่วนร่วมแบบการรับทราบ

3) ข้อกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในกรณีการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยาก ซึ่งประชาชนในระดับท้องถิ่นยากที่จะดำเนินการได้

1.3.6 การกำกับดูแลเทศบาลตำบล

1) การแทรกแซงกระบวนการกำกับดูแลจากฝ่ายการเมืองระดับชาติ ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองระดับชาติและการเมืองท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นระบบอุปถัมภ์ ดังนั้นการกำกับดูแลจากภูมิภาคอาจเปิดช่องทางให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลอาศัยความสัมพันธ์กับนักการเมืองระดับชาติให้กดดันและแทรกแซงการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำที่มีบทบาทในการกำกับดูแล ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ซึ่งมีผลให้การกำกับดูแลไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

2) ความอ่อนแอของสภาท้องถิ่น แม้หน้าที่ในการกำกับดูแลส่วนหนึ่งควรจะเป็นของสภาท้องถิ่น แต่สภาพข้อเท็จจริงปรากฏว่า สภาท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยไม่สามารถแสดงบทบาทในการกำกับดูแลการทำงานของฝ่ายบริหารได้ โดยเฉพาะในกรณี สมาชิกสภาท้องถิ่นที่มีเสียงข้างมากเป็นกลุ่มการเมืองเดียวกันกับผู้บริหาร

3) ขาดการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลของประชาชน ประชาชนมักจะเข้ามา มีบทบาทก็ต่อเมื่อประชาชนเหล่านั้นได้รับความเสียหายภายหลังจากการดำเนินการของท้องถิ่นแล้ว และมักแสดงบทบาทด้วยการเข้าร้องเรียนกับผู้ว่าราชการจังหวัดเท่านั้น

1.4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

1.4.1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การฝึกอบรมของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อเสนอแนวทางเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมืองระดับชาติ เพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือในรูปแบบความร่วมมือที่หลากหลายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

1.2) การพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างบทบาทของประชาสังคมใหม่ในการรวมกลุ่มเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีการประสานเครือข่ายเป็นอย่างดี ตระหนักถึงขอบเขตของการเรียกร้อง และไม่ใช้ความรุนแรง

1.3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

1.4) การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการพัฒนาของพนักงานการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

1.5) การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในองค์กรเพื่อการพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับการแข่งขันในเวทีโลก และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1.6) การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงการเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากร การสร้างวิธีการการพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคนให้มีความเติบโต

เป็นองค์การที่มีสุขภาพะ มีขีดความสมรรถนะสูง การทำงานทันสมัย คล่องตัว บุคลากรมีความ
 ฉลาด มีขวัญกำลังใจ และผูกพันกับองค์กร

1.7) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนใน
 องค์กร หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดในการบริหาร เปิดโอกาสให้คนในองค์กร
 ในฐานะสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ
 ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประ โยชน์ และมีส่วนร่วมในการติดตามผล

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่าง
 เทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนากลไกหรือ
 เครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ ระหว่าง
 ราชการส่วนท้องถิ่นกับพรรคการเมือง ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ
 การออกแบบโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบของหน่วยงานรูปแบบ
 พิเศษเพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติดกับ โครงสร้างองค์กรและระบบ
 ราชการแบบเดิม

2.2) กลยุทธ์ยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนว
 ใหม่ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จากเดิมที่เน้นบทบาทของรัฐในการเป็นตัวนำ
 ทำกิจกรรมสาธารณะมาเป็นรัฐควบคุมบทบาทของตนลง ให้ประชาสังคมมีบทบาทมากขึ้น
 ในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ ถ้าประชาสังคมโดยประชาชนยังไม่พร้อม
 ก็ให้องค์กรพัฒนาเอกชนเป็นที่เล็งประชาสังคมไปก่อน และส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็น
 กลุ่มเพื่อพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะและผลประโยชน์ส่วนรวม

2.3) กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากร
 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ระยะสั้น(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนา
 รูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือ
 สภาพแวดล้อมในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต มีวิธีการเรียนที่หลากหลาย
 ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดนผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

2.4) กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อ
 เพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มุ่งเน้นพัฒนา
 บุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์
 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติ

งานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง

2.5) กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาบทบาทใหม่ของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียในเทศบาลตำบลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง กระตุ้นแรงเร้า และสื่อสารให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

2.6) กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ เพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเหมาะสม

2.7) พัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐต่าง ๆ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้สามารถเชื่อมโยงกับภาครัฐในระดับต่าง ๆ ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลัก

1.4.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก คือ ปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการประชาชน ปัญหาขีดสมรรถนะขององค์กร ปัญหาการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน และการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนอื่น และปัญหาความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการแก้ไขการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน พัฒนางานบริการของเทศบาลตำบลสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่ พัฒนาระบบการจัดการ ข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ

1.2) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย พัฒนาส่วนราชการของเทศบาลตำบลสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัยมีรูปแบบเรียบง่าย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็วปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร

1.3) การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น รวมทั้งการสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น

1.4) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ส่งเสริมและวางกลไกให้เทศบาลตำบลเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของทางราชการ ตลอดจนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ยกระดับการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) ด้วยการเชื่อมโยงและบูรณาการกระบวนการงานบริการที่หลากหลายจากส่วนราชการต่างๆ มาไว้ ณ สถานที่เดียวกัน และกลยุทธ์เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4-6 ปี) คือ ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลยกระดับระบบการบริการประชาชน โดยการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการบริการได้อย่างจริงจัง

2.2) กลยุทธ์พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ปรับปรุงส่วนราชการของเทศบาลตำบลให้มีความเหมาะสม

สมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้ ต่อเนื่องยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดย มุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็น ไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3) กลยุทธ์ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบและแนวทางการบริหารงานแบบ เครือข่าย (Networked Governance) โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท โครงสร้าง และกระบวนการ ทำงานขององค์กรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานและทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้เกิดการพึ่งพากันในรูปแบบพันธมิตร มีการ บริหารงานแบบยืดหยุ่น เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว

2.4) กลยุทธ์ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ การส่งเสริมให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิและการใช้สิทธิตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการ กำหนดมาตรการ กลไก และสนับสนุนช่องทางในการให้ส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตลอดจนวางกลไกให้ส่วน ราชการเผยแพร่กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน เปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาชัดเจน ตาม ช่องทางสื่อสารต่างๆ และกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านคอร์รัปชัน ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4-6 ปี) คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการ ระหว่างหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อขับเคลื่อน การดำเนินการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐอย่างจริงจัง รวมทั้งการกำหนดมาตรการลงโทษ ที่เข้มงวดมากขึ้น

1.4.3 แนวทางการขจัดหรือลดเหลืออุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

จากการศึกษาอุปสรรคขัดขวางการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีอุปสรรคขัดขวางการดำเนินงานที่ต้องได้รับการขจัดหรือลด เหลืออุปสรรค แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นหลัก คือ โครงสร้างและความสัมพันธ์ของการบริหาร จัดการ การถ่ายโอนและการจัดการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบล โครงสร้างการบริหารทางการ คลัง ระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และ การกำกับดูแลเทศบาลตำบล ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการขจัดหรือ ลดเหลืออุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การแก้ไขปรับปรุงการจัดโครงสร้างของเทศบาลตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อพัฒนาศักยภาพของสภาท้องถิ่น และเกื้อหนุนต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพเทศบาลตำบลขนาดเล็กในการดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับโครงสร้างไปสู่การจัดตั้งเทศบาลตำบลขนาดใหญ่หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์เพื่อการปรับโครงสร้างและรูปแบบของเทศบาลตำบลไปสู่โครงสร้างและรูปแบบใหม่ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในเชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม

1.2) การพัฒนาระบบการถ่ายโอนและการจัดการหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่สู่เทศบาลตำบลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ และมีการบูรณาการในเชิงแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เกื้อหนุนต่อการขยายบทบาทและรูปแบบการดำเนินภารกิจหน้าที่ของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีระบบความรับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดระบบบริการสาธารณะให้เกิดความชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ของความเป็นเจ้าของงานทั้งในส่วนองเทศบาลตำบลและประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่น

1.3) การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบบการจัดสรรรายได้จะต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดหารายได้ของเทศบาลตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มความเป็นอิสระทางการคลังแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการลดการพึ่งพิงทางด้านรายได้จากการถ่ายโอนเงินงบประมาณจากส่วนกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารการคลังโดยใช้ระบบบัญชีและระบบงบประมาณให้เกิดความสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและการประเมินผลงานแบบ Post Auditing ต่อการทำหน้าที่ของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดสรรรายได้ให้แก่เทศบาลตำบลโดยคำนึงถึงหลักความเท่าเทียมและหลักความเป็นธรรมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาความมีวินัยทางการเงินการคลัง ในการบริหารงบประมาณของเทศบาลตำบล

1.4) การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลใหม่ให้เกิดความเป็นเอกภาพในเชิงระบบ แต่เคารพในหลักความเป็นอิสระของท้องถิ่น โดยอิงกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลไปสู่บทบาทของการกำหนดมาตรฐานกลาง บทบาทในด้านการพัฒนาระบบ บทบาทในการพัฒนาบุคลากร และบทบาทในการศึกษาวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทบทวนแก้ไขมาตรฐานกลางและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันให้กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกับหลักการระบบคุณธรรม และแนวคิดด้านสมรรถนะทางการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ทบทวนแก้ไขกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกื้อหนุนต่อการทำงานในภาคท้องถิ่น และส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนจนสถานภาพให้ทัดเทียมกับบุคลากรภาครัฐอื่นๆ

1.5) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเพิ่มกลไก รายละเอียดของรูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การทบทวนปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การสร้างมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดความเป็นพลเมือง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่แท้จริงทั้งรูปแบบและเนื้อหา

1.6) การพัฒนาระบบการกำกับดูแล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การกำกับดูแล และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์เพื่อทบทวนการแก้ไขระเบียบ กฎหมาย และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) โดยการปรับปรุงโครงสร้างภายในของเทศบาลตำบล ผ่านมาตรการทางด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาศักยภาพของสภาท้องถิ่น สร้างแนวทางปฏิบัติให้เทศบาลตำบลทุกรูปแบบแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเป็นกรรมาธิการวิสามัญให้มากขึ้น และการสร้างองค์กรเพื่อทำหน้าที่สร้างความพร้อมของประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมและตรวจสอบในกิจการของเทศบาลตำบล

2.2) กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) โดยจัดระบบและรูปแบบในการดำเนินการกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในภาพรวม ผ่านการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย และจัดทำมาตรฐานการบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาท รวมถึงศึกษาการขยายบทบาทของเทศบาลตำบลในการจัดทำบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับบทบาทของส่วนราชการอื่นๆ ทั้งในระดับชาติ และระดับภูมิภาค และกลยุทธ์ระยะยาว (ดำเนินการภายใน 7-10 ปี) โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะของเทศบาลตำบลในการจัดทำภารกิจหน้าที่ให้สามารถรับผิดชอบต่อประชาชนโดยวางกรอบทางกฎหมายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ๆ

2.3) กลยุทธ์ด้านพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารระบบการเงินการคลังของเทศบาลตำบล และพัฒนาฐานข้อมูลและบุคลากรในการบริหารระบบสารสนเทศทางการเงินการคลัง กลยุทธ์ขยายฐานรายได้ใหม่ๆ ระยะปานกลาง คือ การพิจารณากำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกื้อหนุนให้เทศบาลตำบลสามารถใช้อำนาจกำหนดรายการและจัดเก็บภาษีใหม่ๆ ได้ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาระบบบัญชีและระบบงบประมาณ ระยะปานกลาง คือ การพัฒนาระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน และกลยุทธ์ด้านการส่งเสริม

ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมระหว่างชุมชนท้องถิ่น ระยะสั้น คือ สนับสนุนบทบาทของ
คลังจังหวัดในฐานะพี่เลี้ยงทางการคลัง

2.4) กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ การก่อตั้งองค์กร
กลางการบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพ มีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม และกลยุทธ์ระยะ
ปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้สมรรถนะ
เป็นฐานในการดำเนินการ (Competency Base)

2.5) กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ จัดทำคู่มือการมี
ส่วนร่วมของภาคประชาชน การสร้างหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าไปมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบล การพัฒนากระบวนการแต่งตั้ง สรรหา
และการเลือกสรรประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลต้องเป็นกระบวนการที่
โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และการกำหนดให้สภาท้องถิ่นเพิ่มจำนวน
คณะกรรมการวิสามัญให้เพิ่มจำนวนคณะมากขึ้น และแต่ละคณะให้มีการแต่งตั้งตัวแทน
ประชาชนผู้นำชุมชนเข้าไปร่วมด้วย และกลยุทธ์ระยะยาว (ดำเนินการภายใน 7-10 ปี) คือ
สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) และ
ภาคประชาสังคม โดยอุดหนุนงบประมาณให้แก่องค์กรพัฒนาในพื้นที่ (NGOs, NPOs)
เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ เช่น งานบรรเทาสาธารณภัย งานด้านการจัดการขยะ มลพิษ และ
สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.6) กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ ปรับปรุงกระบวนการ
ทัศน์ที่มีต่อการกำกับดูแลของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำกับดูแล และพัฒนา
คุณภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการตรวจสอบ และกลยุทธ์ระยะ
ยาว (ดำเนินการภายใน 7 - 10 ปี) คือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชนถึงบทบาท
ของประชาชนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายภาคประชาชน

1.4.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy) และเชิงปฏิบัติการ
(Implement) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ปัญหา
การดำเนินงานของเทศบาลตำบล และอุปสรรคขัดขวางการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผู้วิจัย
สามารถแปลงข้อเสนอสู่การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการการกำหนดนโยบายในรูปแบบยุทธศาสตร์ การทำงาน เริ่มต้นด้วยการนำข้อเรียกร้องจากประชาชนและการได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กระบวนการพัฒนา คือ ยุทธศาสตร์การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณา และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นและผลักดันในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมผ่านยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังจะต้องพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และการยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และจะต้องหาแนวทางการจัดหรือหลบลูกอุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การแก้ไขปรับปรุงการจัดโครงสร้างของเทศบาลตำบล การพัฒนาระบบการถ่ายโอนและการจัดการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบล การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และการพัฒนาระบบการกำกับดูแล

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สุดท้ายขององค์การภาครัฐ คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุขของประชน จะต้องอาศัยการขับเคลื่อนโดยบุคลากร และแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกการ ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล เริ่มต้นด้วยกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ระยะสั้นเพื่อพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ปัจจัยภายนอกองค์การ ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี คือ กลยุทธ์การปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง และยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และกำหนดกลยุทธ์ระยะปานกลางเพื่อดำเนินการภายใน 4-6 ปี คือ กลยุทธ์ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ จากนั้นจึงทำการสร้างแนวทางการ

พัฒนาปัจจัยภายในองค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานระยะสั้นเพื่อดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม คือ กลยุทธ์พัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลระยะสั้นเพื่อดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี คือ กลยุทธ์พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน พัฒนาคณะทำงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย และการสร้างกลยุทธ์ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมถึงการพัฒนาแนวทางการขจัดหรือหลบหลีกอุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือ กลยุทธ์ระยะสั้น ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี คือ กลยุทธ์การปรับปรุงโครงสร้างภายในของเทศบาลตำบล การจัดระบบและรูปแบบในการดำเนินการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบลในภาพรวม การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ การก่อตั้งองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพ การจัดทำคู่มือการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และปรับปรุงกระบวนการที่มีต่อการกำกับดูแล

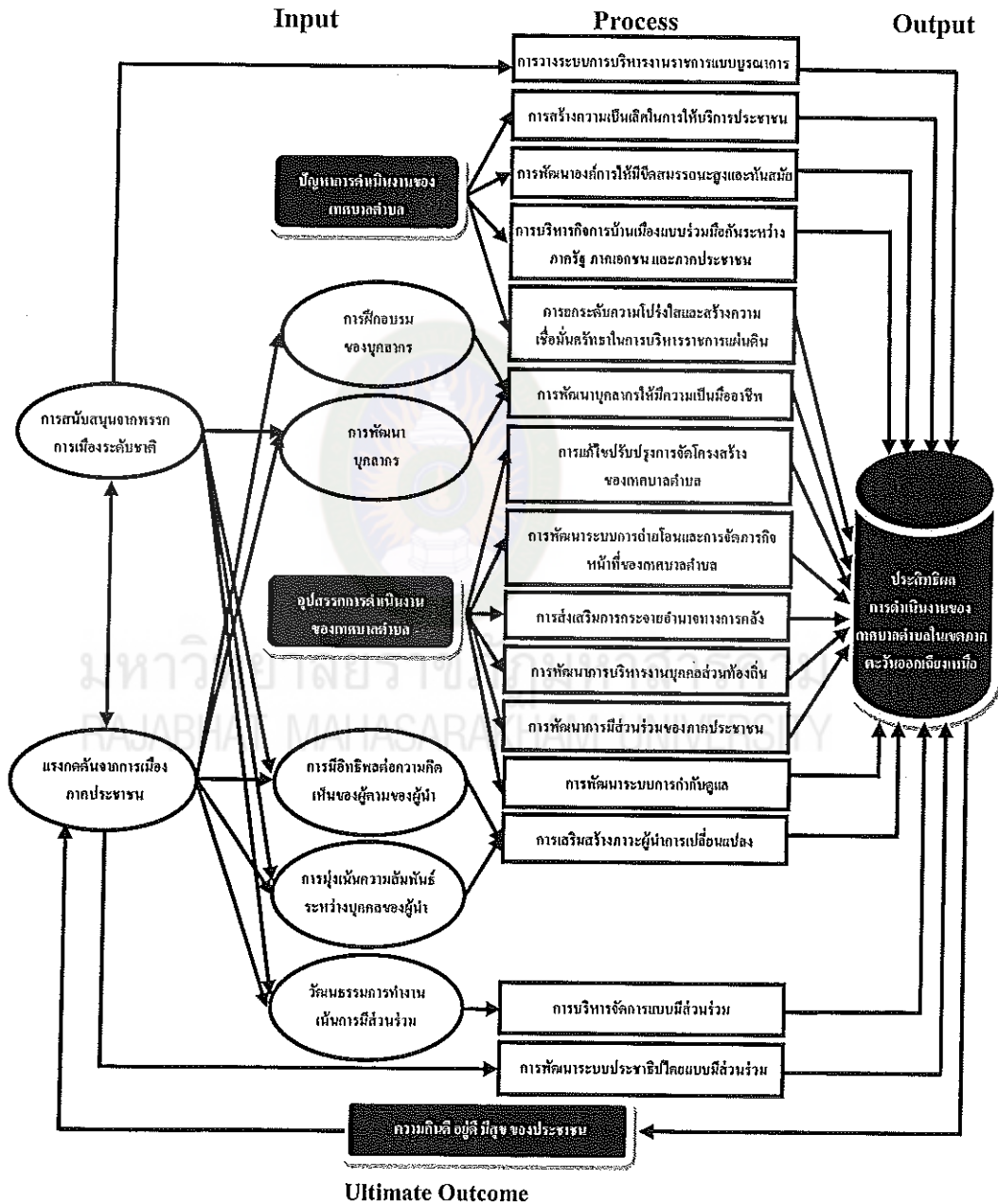
ดังนั้น ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏข้อค้นพบตามแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดังแผนภาพที่ 27



แผนภาพที่ 27 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล
ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พลภัทร ช่างสาทด. 2558)

1.5 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบาย (Policy) และเชิงปฏิบัติการ (Implementation) ทั้งหมด นำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 28 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 28 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การภาครัฐ คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชน โดยอาศัยกระบวนการกำหนดนโยบายในรูปแบบยุทธศาสตร์การทำงานที่เรียกว่า แนวทางเชิงนโยบาย (Policy) และขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลยุทธ์ที่เรียกว่า แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation) เริ่มต้นโดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ (Input) ด้วยการพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน มากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กระบวนการพัฒนาปัจจัยภายนอกองค์การ คือ ยุทธศาสตร์การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณา และยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม จะนำมาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารภายในเพื่อให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงาน (Process) ซึ่งการพัฒนาทั้งสองประการจะมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และยุทธศาสตร์ยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และจะต้องหาแนวทางการขจัดลบล้างอุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การแก้ไขปรับปรุงการจัด โครงสร้างของเทศบาลตำบล ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการถ่ายโอนและการจัดการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบล ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการกำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การภาครัฐซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จระดับประเทศ (Ultimate Outcome) คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชนต่อไป

2. การยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาเพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” หลังจากนั้นจึงทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) อ้างอิงการสร้างแนวทางพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ (สัญญา เคนาภูมิ, 2557 : 45) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน จำนวน 24 คน ประเมินผล ตรวจสอบ และยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) และวนซ้ำจนได้ผลสรุปจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 24) ซึ่งจะพิจารณาผลจากค่ามัธยฐาน ฐานนิยม หรือพิสัยระหว่าง ควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 3 รอบ เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็น 3 กรณี ซึ่งจะคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตรวจสอบ	ระดับการยอมรับ
1. ค่ามัธยฐาน (Median : Md)	ไม่ต่ำกว่า 3.50
2. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม (Md-Mo)	ไม่เกิน 1.00
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR)	ไม่เกิน 1.50

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ ดังนี้ (Best, 1970 : 325 ; อ้างถึงใน สุภกร ประทุมถิ่น, 2551 : 94)

1. ค่ามัธยฐาน (Median : Md) การแปลความหมายของค่ามัธยฐาน (Best. 1970 : 325 ; อ้างถึงใน ศุภกร ประทุมถิ่น. 2551 : 94)

4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

2. ค่าฐานนิยม (Mode : Mo)

2.1 โดยการเลือกจากความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากันในแต่ละข้อความ

2.2 ระดับความถี่สูงสุดหลายค่าเท่ากัน จะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนนั้น

3. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|) เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดว่าจะต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 จึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) เป็นค่าที่ใช้พิจารณาความกระจายของความคิดเห็น หากข้อความใดมีค่าพิสัยกว้างแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก และถ้าข้อความใดมีค่าพิสัยแคบจะแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็น ซึ่งอาจนำข้อความนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัยได้ (ศิริพร ลวณะสกล. 2552)

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่ามากกว่า 1.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นสรุปผลประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

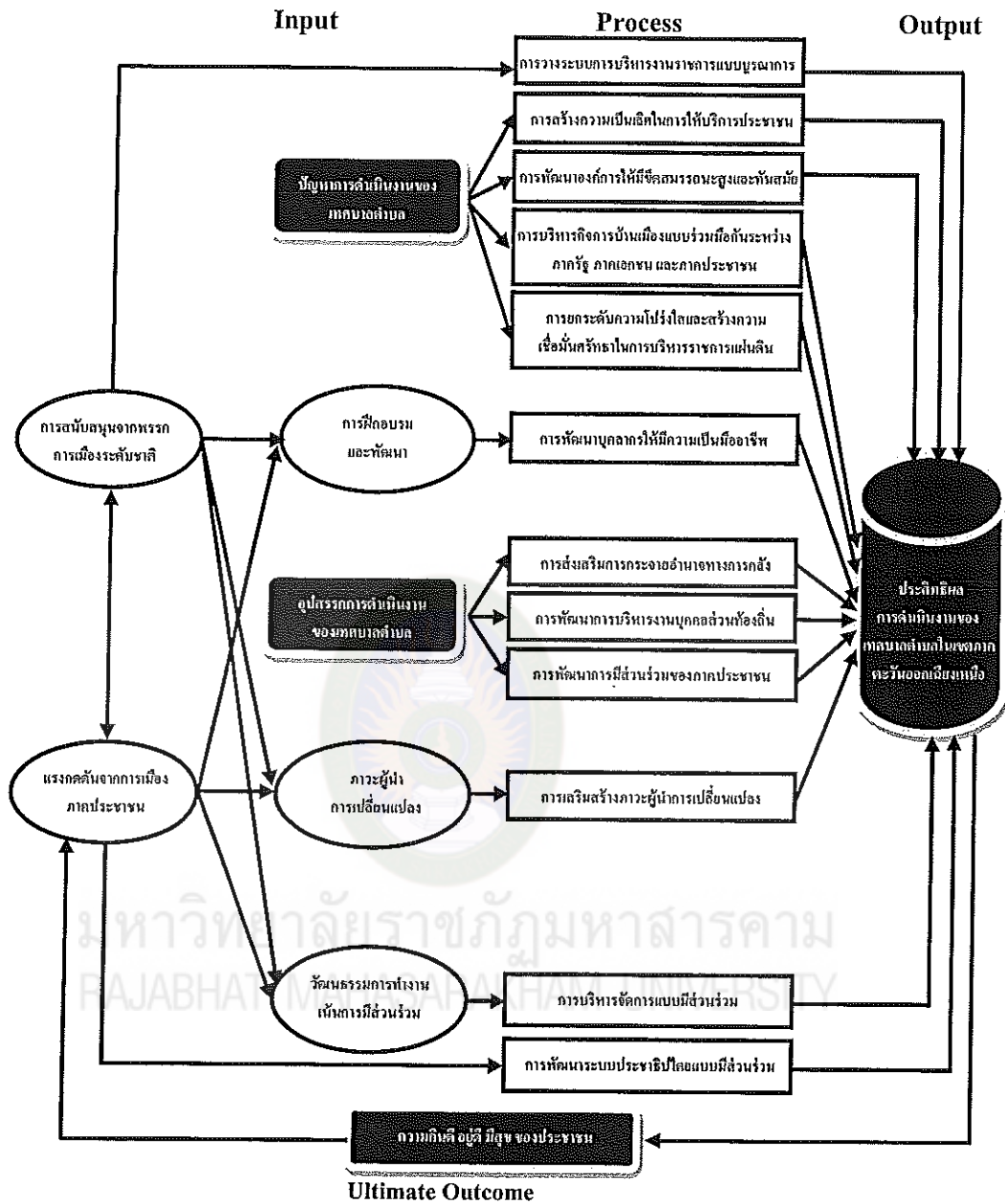
รายการประเมิน	Md	Mo	(Md-Mo)	IR	ระดับ ความ คิดเห็น	ทิศทาง
1. การวางระบบการบริหารงานราชการ แบบบูรณาการ	4.13	4.25	-0.12	0.34	มาก	สอดคล้อง
2. การพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม	4.40	4.40	0.00	0.40	มาก	สอดคล้อง
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	4.00	4.00	0.00	0.25	มาก	สอดคล้อง
4. การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.27	4.64	-0.37	0.64	มาก	สอดคล้อง
5. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	4.40	4.40	0.00	0.40	มาก	สอดคล้อง
6. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการ ประชาชน	4.13	4.00	0.13	0.66	มาก	สอดคล้อง
7. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และ ทันสมัย	4.14	4.00	0.14	0.43	มาก	สอดคล้อง
8. การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	4.00	4.00	0.00	0.17	มาก	สอดคล้อง
9. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความ เชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน	4.00	4.25	-0.25	0.38	มาก	สอดคล้อง
10. การแก้ไขปรับปรุงการจัดโครงสร้างของ เทศบาลตำบล	2.50	2.50	0.00	0.25	ปานกลาง	สอดคล้อง
11. การพัฒนาระบบการถ่ายโอนและการจัด ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	2.14	2.00	0.14	0.54	น้อย	สอดคล้อง
12. การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง	4.21	4.00	0.21	0.82	มาก	สอดคล้อง
13. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	4.25	4.25	0.00	0.25	มาก	สอดคล้อง
14. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	4.29	4.14	0.15	0.43	มาก	สอดคล้อง
15. การพัฒนาระบบการกำกับดูแล	2.60	3.40	-0.80	1.40	ปานกลาง	สอดคล้อง
รวม	3.94	3.94	0.00	0.21	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 44 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Md=3.94, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ

มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 15 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Md=4.40, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.40) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Md=4.40, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.40) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (Md=4.29, (|Md-Mo|) = 0.15, IR = 0.43) การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Md=4.27, (|Md-Mo|) = -0.37, IR = 0.64) การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (Md=4.25, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.25) การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง (Md=4.21, (|Md-Mo|) = 0.21, IR = 0.82) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Md=4.14, (|Md-Mo|) = 0.14, IR = 0.43) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (Md=4.13, (|Md-Mo|) = -0.12, IR = 0.34) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Md=4.13, (|Md-Mo|) = 0.13, IR = 0.66) การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (Md=4.00, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.25) การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (Md=4.00, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.17) และการยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน (Md=4.00, (|Md-Mo|) = -0.25, IR = 0.38) ตามลำดับ

ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม (|Md-Mo|) มีค่าเท่ากับ 0.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ระดับการยอมรับไม่เกิน 1.00 จึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

ผู้วิจัยจึงทำการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 12 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับมากทุกด้าน มาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบการพัฒนาได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 29 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat's Model)

จากแผนภาพที่ 29 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

ระบบการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำมาสู่ การพัฒนากระบวนการบริหารภายในเพื่อให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงาน (Process) ซึ่งการ พัฒนาทั้งสองประการจะมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพิจารณาแนวทาง การแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็น เลิศในการให้บริการประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและ ทันสมัย ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และยุทธศาสตร์การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ในการบริหารราชการแผ่นดิน และจะต้องหาแนวทางการจัดหรือหลบหลีกอุปสรรค การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกันของภาคประชาชน เพื่อให้การ พัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายของ องค์การภาครัฐซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จระดับประเทศ (Ultimate Outcome) คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชนต่อไป