

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มุมมองด้านประชาชน ($\bar{X} = 3.38$) มุมมองด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.37$) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ($\bar{X} = 3.35$) และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

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

1.2 มุมมองด้านกระบวนการภายใน ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานที่สามารถลดได้โดยเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.59$) และเทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 3.43$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาจากการจัดทำบันทึกสถิติการปฏิบัติงาน รายงาน ของหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบเทศบาลตำบลประจำปี ($\bar{X} = 3.37$) เทศบาลตำบลมีระดับความสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นอัตราเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ ($\bar{X} = 3.30$) และเทศบาลตำบลมีความสำเร็จในการบริหารการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างไรของเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อบัญญัติ ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

1.3 มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 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 ($\bar{X} = 3.39$) และเทศบาลตำบลมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการครบทุกกระบวนการตามข้อแนะนำของกระทรวงมหาดไทย และประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

1.4 มุมมองด้านการเงิน ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์กรได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ่มค่า และเป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.55$) และเทศบาลตำบลมีอัตราการเจริญเติบโตด้านรายได้ การแสวงหาแนวทางเพิ่มรายได้จากการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.49$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียง

ลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.39$) เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงิน ($\bar{X} = 3.31$) และเทศบาลตำบลมีมาตรการการตรวจสอบป้องกันการรั่วไหล การทุจริตและประพฤติมิชอบทางการเงินอย่างรัดกุม ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.56$) สมรรถนะหลักของบุคลากร ($\bar{X} = 3.52$) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ ($\bar{X} = 3.44$) และการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 12 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ($\bar{X} = 3.37$) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ ($\bar{X} = 3.37$) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ ($\bar{X} = 3.34$) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ($\bar{X} = 3.27$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$) การฝึกอบรมของบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$) ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ($\bar{X} = 3.24$) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.23$) การพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 3.15$) การศึกษาของบุคลากร ($\bar{X} = 3.15$) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ($\bar{X} = 3.14$) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ 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 ในการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี เพื่อหาทางออก ในการแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้ ($\bar{X} = 3.37$) มีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุน ($\bar{X} = 3.24$) และพรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

2.2 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ประชาชนมีการเคลื่อนไหวที่มุ่งตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐของเทศบาลตำบล ($\bar{X} = 3.70$) 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

2.3 การฝึกอบรมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ได้เข้ารับฟังการบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ได้รับการสอนงาน โดยวิธีให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานจริงเพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ ($\bar{X} = 3.40$) ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ($\bar{X} = 3.34$) และได้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

2.4 การศึกษาของบุคลากร 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 ($\bar{X} = 3.02$) และมีสิทธิได้รับอนุญาตให้ลางานเพื่อศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อนำมาใช้สำหรับการทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2.5 การพัฒนาบุคลากร 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 มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น

ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{X} = 3.02$) มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ($\bar{X} = 3.82$) และมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

2.6 การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตามทักษะความสามารถ ($\bar{X} = 3.58$) 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

2.7 การพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการสืบค้นผ่านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.12$) ทำงานภายใต้บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้พัฒนา ($\bar{X} = 3.11$) และการศึกษาหาความรู้และเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

2.8 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ 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

2.9 ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.70$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.02$) ผู้บริหารสามารถให้

กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ ($\bar{X} = 2.95$) และผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2.10 ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีแนวทางโน้มน้าวผู้ตามให้ใช้เหตุผลในการจัดการปัญหาองค์กร ($\bar{X} = 3.58$) และผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาที่มีทางเลือกหลายวิธีการในการแก้ไข ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิด หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.02$) และผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2.11 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.55$) และผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) และผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

2.12 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ 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

2.13 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) และบุคลากรจะทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นกลุ่มเสมอ ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

2.14 วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.65$) กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อทำใ้บุคลากรทำงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$) และการทำงาน โดยตระหนักเข้าใจถึงเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจแผนปฏิบัติของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.12$) และได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้นกฎระเบียบ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2.15 สมรรถนะหลักของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของตน ($\bar{X} = 3.66$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การเป็นผู้ให้บริการที่ดี ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2.16 สมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร 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. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows (Joreskog, Karl G. and Sorbom. 1998 : 70) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรค้ำกลางที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05)

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรงและการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จนได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนี

ความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายโดยคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐาน และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อมีการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 30.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 22 มีความน่าจะเป็น (*p*-value of χ^2) เท่ากับ 0.10284 นั่นคือค่าไค-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 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมของรูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวน 4 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.69 (2) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.34 (3) การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.33 (4) การพัฒนา

บุคลากร (DEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.13 และมีค่าอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ปัจจัย คือ (5) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.03 (6) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.04 และ (7) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.10

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

2.2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.25 (2) วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.18 (3) สมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.18 และ (4) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.01

2.2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการศึกษามหาวิทยาลัยของบุคลากร (EDUCA) ได้แก่ (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 และ (6) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.10

2.2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาบุคลากร (DEVEL) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน

(PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.32 (2) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.14 และ (3) การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.06

2.2.4 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CARBE) ได้แก่ (1) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 10.65 และ (2) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.78

2.2.5 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาองค์กร (ORGAN) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.75 และ (2) ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.10

2.2.6 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านมามีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) ได้แก่ (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 และ (5) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.01

2.2.7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อมเท่ากับ 1.77 และ

(2) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 1.17

2.2.8 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ (INTEL) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.26 และ (2) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.9 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.02

2.2.10 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว (ADAPT) ได้แก่ (1) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.06 และ (2) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.11 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) ได้แก่ (1) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.13 และ (2) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.12 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) ได้แก่ (1) การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากร (CAREE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวก โดยอ้อม เท่ากับ 1.56 (2) แรงกดดันจาก

การเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.22 และ (3) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.14

2.2.13 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร (COREC) ได้แก่ (1) วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ (MISSI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 1.21 (2) การศึกษาของบุคลากร (EDUCA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.24 (3) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.06 และ (4) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.03

2.2.14 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร (FUNCT) ได้แก่ (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 และ (8) ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ (INSPI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.93

2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรมของบุคลากร (TRAIN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.33 รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (NATIO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 การมีอิทธิพลต่อความคิด

ของผู้ตามของผู้นำ (IDEAL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (INDIV) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.21 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.15 การพัฒนาบุคลากร (DEVEL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 และต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (INVOL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.03 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ 55.60 ($R^2 = 0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การฝึกอบรมของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

3. แนวทางเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการการกำหนดคน นโยบายตามทฤษฎีระบบเริ่มต้นด้วยการนำข้อเรียกร้องจากประชาชนและการได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณา และการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารภายใน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และการยกระดับความโปร่งใส

และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และจะต้องหาแนวทางการจัดหรือหลบหลีกอุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือการแก้ไขปรับปรุงการจัดโครงสร้างของเทศบาลตำบล การพัฒนาระบบการถ่ายโอนและการจัดการกิจการหน้าที่ของเทศบาลตำบล การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และการพัฒนาระบบการกำกับดูแล

3.2 แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายขององค์การภาครัฐ คือ ความกินดี อยูดี มีสุขของประชาชน จะต้องอาศัยการขับเคลื่อนโดยบุคลากร และแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล เริ่มต้นด้วยกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ระยะสั้นเพื่อดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี คือ กลยุทธ์การปรับปรุงความสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง และยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และกำหนดกลยุทธ์ระยะปานกลางเพื่อดำเนินการภายใน 4-6 ปี คือ กลยุทธ์ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ จากนั้นจึงทำการสร้างแนวทางการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานระยะสั้น ภายใน 1 - 3 ปี เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม คือ กลยุทธ์พัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐต่าง ๆ และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลระยะสั้นเพื่อดำเนินการภายใน 1-3 ปี คือ กลยุทธ์พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง และการส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมถึงการพัฒนาแนวทางการจัดหรือหลบหลีกอุปสรรคการดำเนินงาน คือ กลยุทธ์ระยะสั้น ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี คือ กลยุทธ์การปรับปรุงโครงสร้างภายในของเทศบาลตำบล การจัดระบบและรูปแบบในการดำเนินภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในภาพรวม การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ การก่อตั้งองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพ การจัดทำคู่มือการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และปรับปรุงกระบวนการที่มีต่อการกำกับดูแล

4. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat's Model)

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณา และการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารภายในเพื่อให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงาน (Process) ซึ่งการพัฒนาทั้งสองประการจะมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรให้มีความเป็นมืออาชีพ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และการยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และจะต้องหาแนวทางการจัดหรือหลบลูกอุปสรรคการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อให้การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การภาครัฐซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จระดับประเทศ (Ultimate Outcome) คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชนต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard มุมมองด้านประชาชน เทศบาลตำบลมีการจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยให้บริการสาธารณะอย่างเสมอภาค มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการสาธารณะและมีการปลูกฝังทัศนคติว่าการให้บริการเป็นสิ่งที่ยังคงภาครัฐต้องรับผิดชอบ มีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาสร้างกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน มุมมองด้านกระบวนการภายใน เทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ มีความสำเร็จในการบริหารการจัดเก็บรายได้ภาษีอากรมากกว่าประมาณการที่กำหนดไว้ตามเทศบัญญัติ มีระดับความสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นอัตราสูงกว่าร้อยละ 70 ส่งผลให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เทศบาลตำบลมีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี การจัดการสารสนเทศอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และมุมมองด้านการเงิน เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์การได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ่มค่า และเป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินกับแผนชุมชน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554 : 344 – 345) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร ขาวชำนาญ (2554 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบลจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ

การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุนซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ทางการเมืองกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น และรวมถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สุพรรณิ เกตุอินกลาด, 2549 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องกลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา 4 เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของ “กลุ่มผลประโยชน์” กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจในท้องถิ่น โดยเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ กลุ่มการเมืองในท้องถิ่นมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายทางการเมืองให้ครอบคลุมการเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยการส่งคนในครอบครัวลงสมัครรับเลือกตั้ง

2.2 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน

แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการเรียกร้องการถ่ายโอนอำนาจที่รัฐเคยมีมาเป็นของประชาชนเพื่อเข้ามามีบทบาทความร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐในเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ภราดร สุทธิสารกร, 2555 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนมีบทบาททางการเมือง ภาคประชาชนในด้านการเคลื่อนไหวร้องทุกข์ การเคลื่อนไหวตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐ การประท้วงอำนาจรัฐและการร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐ เพื่อให้การดำเนินบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่ชุมชน

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การศึกษาของบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต การพัฒนาของบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากรได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาองค์กร บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างของระบบงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2555 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประเด็นการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ ผู้บริหารสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากร ด้านความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญาของผู้นำ ผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ และการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2551 : 173) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลปรากฏว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ โดยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีขนาดค่าความสัมพันธ์สูงกว่าส่วนภาวะผู้นำแบบไร้การนำมีสหสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลขององค์การ เมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของมิติต่างๆ ในชุดตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และชุดตัวแปรประสิทธิผลขององค์การ พบว่า มิติที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การมี

อิทธิพลต่ออุดมการณ์ การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรง
 คลองใจ มีสหสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์การ

2.5 วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ

วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ
 เป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัวส่งผลให้
 สามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้อย่างอิสระบนความถูกต้อง และส่งผลต่อวัฒนธรรมการ
 ทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเชื่อมความ
 สัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และบุคลากรมีการปรับตัวสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ จึง
 ทำให้ได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้นกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลงานวิจัยของ (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553 : 162) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม
 องค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิผล
 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย
 ของ (Hellriegel et al. 2001 : 43) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรม
 องค์การกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผล ด้วยเหตุผลของสมมติฐานเบื้องต้นจึงมีความ
 พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างประสิทธิผลขององค์การให้เพิ่มขึ้น ซึ่ง
 จากผลการศึกษาระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลทำให้พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ใน
 ระดับปานกลาง และองค์การจะมีวัฒนธรรมหนึ่งวัฒนธรรมที่ดีที่สุดที่ทำให้ประสิทธิผลของ
 องค์การสูง

2.6 สมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร มุ่งการเป็นผู้ให้บริการที่ดี และการเป็นผู้มี
 จริยธรรม และมีการพัฒนาสมรรถนะด้านลักษณะงานของบุคลากร โดยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์
 ในการพัฒนางาน และการเป็นผู้ที่มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลงานวิจัยของ (แสนห์ จุ้ยโต, 2555 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะ
 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาขีดสมรรถนะ
 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการจัดทำต้นแบบขีด
 สมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดมี 6 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การ การคิดค้นนวัตกรรม

ใหม่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ความรอบรู้ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม และต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบ ริเริ่ม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน และยังคงคล้องกับผลการวิจัยของ (ชวนพิศ ลิทธิธาดา, 2552 : 28) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะด้านหน้าที่ 4) สมรรถนะด้านบุคคล และ 5) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) พบว่า มีจำนวน 7 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรมของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.33 รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.21 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.15 การพัฒนาบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.05 และต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.03 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของ

เทศบาลตำบลได้ร้อยละ 55.60 ($R^2 = 0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย มาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมของบุคลากร

การฝึกอบรมของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เรียนรู้ มีความรู้ และทักษะตามความต้องการของงานปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นการวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดวางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ บุคลากร หรือกลุ่มบุคคลของเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานและเป้าหมาย ปัจจัยด้านการฝึกอบรมจึงมีอิทธิพลต่อองค์กร ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นทั้งขององค์กรและบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Arthur., et al. 2003 : 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้น เพื่อส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ (Jacobs 1990 : 7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อองค์กร ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน ผลประโยชน์ทางการเงินที่เพิ่มขึ้นทั้งขององค์กรและบุคคล และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ (Fomes et al. 2006 : 47) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้นผ่านกระบวนการผลิตที่เพิ่มขึ้น กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และกิจกรรมการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตต่างๆ ตามภารกิจขององค์กร และผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร ระดับ

กระบวนการทำงานระดับกลุ่ม และระดับบุคคล (Swanson and Holton, 2001 : 7)

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552 : 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงาน ในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552 : 3-4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 1 การฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร

3.2 การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ

การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม เพราะกลุ่มผู้บริหารการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจท้องถิ่น ส่งผลทางตรงต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายทางการเมืองให้ครอบคลุมการเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยการส่งคนในครอบครัวและเครือญาติลงสมัครรับเลือกตั้งในการเมืองท้องถิ่น ดังนั้น มติการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติที่ต่อการดำเนินงานเทศบาลตำบล จึงถือเป็นบทบาทหน้าที่ของพรรคการเมืองแต่ละพรรคที่จะกระทำในวาระต่าง ๆ ผ่านการกำหนดนโยบายของพรรค และเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงอาจส่งผ่านการพัฒนาของพนักงาน โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและรัฐบาล และอาจสะท้อนส่งผ่านวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมให้เห็นบทบาทหน้าที่ด้านอื่นๆ

ของพรรคการเมืองอีกด้วย กิจกรรมบางอย่างของพรรคการเมือง อาจเป็นการระดมพลังประชาชน การผลักดันสนับสนุนงบประมาณเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาของส่วนรวม เช่น การรณรงค์ เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือการให้การศึกษาแก่ประชาชนในปัญหาทางด้าน อาชีพ ปัญหาเศรษฐกิจลดดอกเบี้ย สิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของพรรคการเมืองได้เช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุพรรณดี เกตุอนกลาง. 2549 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา 4 เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกใน “กลุ่มการเมือง” ก่อนเข้าสู่การเมืองท้องถิ่นต่างมีการสะสมทุนในภาคธุรกิจโดยมีระดับความมั่นคงทางการเงินในระดับหนึ่งแล้วจึงเข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา “กลุ่มธุรกิจ” ได้เข้ามามีบทบาททางการเมืองโดยตรงมากขึ้นในลักษณะของการทำธุรกิจควบคู่ไปกับการทำงานทางการเมือง โดยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ทางการเมืองกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น และรวมถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจ การศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของ “กลุ่มผลประโยชน์” กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ใน 3 ระดับ คือ 1) กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง 2) นักการเมืองระดับชาติมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจในท้องถิ่น โดยเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) กลุ่มการเมืองในท้องถิ่นมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายทางการเมืองให้ครอบคลุมการเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยการส่งคนในครอบครัวและเครือญาติลงสมัครรับเลือกตั้งในการเมืองท้องถิ่นทั้ง 3 ระดับ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

3.3 การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ

การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลมีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบตัวอย่างที่ดี เมื่อผู้ตามรับรู้เห็นพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหาร ก็จะทำให้ผู้ตามมีความต้องการลอกเลียนพฤติกรรมที่เป็น

แบบอย่างที่ดีเหล่านั้นของผู้นำ โดยผู้บริหารเทศบาลตำบลอาจแสดงออกในลักษณะเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง และสามารถที่จะสร้างสิ่งที่ถูกต้อง มีพฤติกรรมที่ร่วมทำงานเสี่ยง ทำงานที่ท้าทายร่วมกับผู้ตามมากกว่าที่จะปล่อยละเลย หรือใช้อำนาจที่มีอย่างเดียว ทำให้เป็นพฤติกรรมที่จะได้รับการนับถือ เกิดความไว้วางใจจากผู้ตาม และอาจเป็นไปได้ว่านายกเทศมนตรีพึงใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามในการบริหารงานของเทศบาลตำบลให้เกิดประสิทธิผล รวมถึงพัฒนามิติที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้องลดพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้การนำ เพราะเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดนายกเทศมนตรีจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำอยู่ตลอดเวลา ด้วยพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวทำให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลสามารถทำให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายพันธกิจของเทศบาลตำบลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins. 2005 : 37) กล่าวว่า ผู้นำคือปัจจัยหนึ่งของการบริหารที่มีเป้าหมายในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตจากพนักงาน ความพึงพอใจการทำงานของพนักงาน และความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นและเสริมประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยที่ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นกับลูกน้อง และคำนึงถึงการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม (Larson and LaFasto. 1989 : 78) ซึ่งผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์กร องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งก็คือ ภาวะของผู้นำ (Lussier and Achua. 2004 : 34)

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2552 : 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. 2552 : 214) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้าน ผลงานตามภารกิจมากที่สุด

3.4 การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ

การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัย ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นายกเทศมนตรีมีพฤติกรรมที่มีค่านิยม คุณคติของตนเองที่เข้มแข็ง และสามารถสร้างแรงกระตุ้นจิตใจให้กับบุคลากร ปฏิบัติงานไปในแนวทางที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองโดยแสดงผลพฤติกรรมในลักษณะที่เข้าใจ และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการ และความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน โดยนายกเทศมนตรีจะมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงกังวลต่อสวัสดิภาพ และการพัฒนาของลูกน้อง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี รับฟังอย่างเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดย นายกเทศมนตรีจะแสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยง และที่ปรึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา และนอกจากนี้อาจเป็นไปได้ว่า พฤติกรรมของนายกเทศมนตรีจะมุ่งสนใจความสัมพันธ์ทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งสิ่งที่จับต้องได้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้ว่าลูกน้องของตนต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามที่จะให้สิ่งที่ลูกน้องต้องการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจแก่ลูกน้อง เมื่อลูกน้องทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ผู้นำต้องการ โดยที่นายกเทศมนตรีจะมีเกณฑ์สำหรับการให้รางวัลกับลูกน้อง เช่น เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เงินสวัสดิการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สิ่งเหล่านี้เป็นเทคนิคการตัดสินใจของนายกเทศมนตรีที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเทศบาลตำบล พนักงานก็ควรได้รับการพิจารณาและให้รางวัล ซึ่งถ้าไม่มีการสนับสนุนก็จะไม่มีการพัฒนามูลค่าขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ องค์กรต้องให้ความสำคัญตระหนักถึงความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาได้มาจากบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ดังนั้น การให้รางวัลนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคนอย่างเป็นธรรม มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ซึ่งจะ

นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. 2552 : 214) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเติบโตตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สมคิด สกุลสถาปิตย์. 2552 : 250) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล คือ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Howell and Avolio. 1993 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีส่วนช่วยสนับสนุนต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจให้ดีขึ้นมากกว่าพฤติกรรมผู้นำที่ใช้เทคนิคในการบริหารแบบมีข้อยกเว้น (Management by Exception) และพฤติกรรมของผู้นำที่ให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ดังนั้น จากผลการศึกษาทำให้ได้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ

3.5 แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน

แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบการควบคุมตรวจสอบองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลแล้วอาจจะแบ่งออกได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง การตรวจสอบโดยประชาชนจากภายนอก ประชาชนสามารถที่จะใช้สิทธิดังกล่าวได้ทั้งในทางตรง และโดยทางอ้อมดังจะเห็น ได้อย่างชัดเจนในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 56 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น และส่วนที่

สอง คือ การตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย การตรวจสอบลักษณะนี้เป็นระบบการควบคุม ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกของระบบการเมืองการปกครอง ตามการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินซึ่งเป็นกลไกที่มีมาแต่เดิม เช่น ระบบการควบคุมทางการเมืองการปกครอง โดยการควบคุมโดยประชาชนเข้าชื่อคัดค้านถอดถอน เป็นต้น ดังนั้น จากแนวทางการควบคุม ตรวจสอบดังกล่าวซึ่งเป็นการใช้อำนาจของประชาชนตามช่องทางที่กฎหมายกำหนด เพื่อการสร้างกลไกในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อทำหน้าที่ในการควบคุมกำกับอีกทางหนึ่งด้วย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ในการผลิตสินค้าและบริการสาธารณะเพื่อส่งมอบให้กับประชาชน โดยมีเป้าหมายคือ ความอยู่ดี กินดี มีสุข ของประชาชนเป็นสำคัญ ถ้าผลการดำเนินงานตามนโยบายของเทศบาลตำบลไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ก็ จะเกิดแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน กลุ่มชุมชนในระดับต่าง ๆ เป็นการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิริยาเพื่อตอบสนองต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิต โดยพยายามที่จะพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในทุกมิติหนึ่งเกิดจากแรงกดดันจากภาคการเมืองประชาชนที่เกิดจากการตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, 2548 : 144-147)

มีความเห็นว่าโดยทฤษฎีแล้ว การเมืองภาคประชาชน คือ การมีส่วนร่วมของพลเมือง ซึ่งครอบคลุมทั้งการเคลื่อนไหวของสาธารณชนทั่วไป ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจการสาธารณะ และการเคลื่อนไหวของประชาชนเฉพาะกลุ่มเพื่อแสดงสิทธิในการดำเนินชีวิตของตนเอง หรือเพื่อยับยั้งการกระทำของรัฐที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของพวกเขา โดยทั้งนี้ได้เสนอถึงการเมืองภาคประชาชนและประชาสังคมมีความคล้ายคลึงกัน จากข้อเสนอของเสกสรรค์ ประเสริฐกุล ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความเกี่ยวข้องของการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองในการใช้อำนาจทางตรงมากกว่าการดำเนินกิจกรรมการเลือกตั้ง

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ภราดร สุทธิสารกร, 2555 : 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงาทย อำเภอสรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีบทบาททางการเมืองภาคประชาชนทางตรงในด้านการเคลื่อนไหวร้องทุกข์ การเคลื่อนไหวตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐ การประท้วงอำนาจรัฐและการร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐ เพื่อให้การดำเนินบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผลและสิทธิภาพสูงสุดแก่ชุมชน ปัญหาอุปสรรค

ของบทบาทการเมืองภาคประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย ได้แก่ การขาดจิตสำนึก การว่างเฉยของประชาชน การขาดภาวะผู้นำ และรายได้ที่ไม่เพียงพอ และ แนวทางเสนอแนะ ได้แก่ ภาครัฐต้องเปิดโอกาสในการแสดงบทบาททางการเมืองในทุกๆ เรื่องและจะต้องปลูกฝังหลักประชาธิปไตยในทุกระดับ

3.6 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของเทศบาลกำลังมีการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งตามตำแหน่ง (ซี) เป็นตามความสามารถ (ระบบแท่ง) ซึ่งได้กำหนดแผนการปรับเปลี่ยนระบบดังกล่าวในวันที่ 1 มกราคม 2558 จึงส่งผลให้พนักงานเทศบาลมีการปรับตัว และอาจเป็นไปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการหรือระบบขององค์การ คือ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์และถูกกำหนดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น คือ แรงกดดันทางเศรษฐกิจ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน และแรงกดดันทางการเมือง พนักงานเทศบาลจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความสามารถ ปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อเตรียมสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในอนาคต โดยเป็นการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินทักษะความสามารถ ที่จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานปัจจุบันและในอนาคตของพนักงานเทศบาลและของเทศบาลตำบล ซึ่งผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ เทศบาลตำบลต้องการความมั่นใจเพื่อที่จะได้กระบวนการใหม่ โดยพนักงานเทศบาลมีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ดังนั้น การพัฒนาของพนักงาน จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานปัจจุบัน หรืออนาคต โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Swanson and Holton. 2001 : 45) กล่าวว่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบริบทที่ถูกครอบคลุมทั้งองค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรม คือ การวิเคราะห์ การนำเสนอ การสร้าง การดำเนินงาน และการประเมินจะเป็นกิจกรรมที่คู่ขนานไปกับกระบวนการอื่นๆ ขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการหรือระบบขององค์การ คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์และถูกกำหนดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น คือ แรงกดดันทางเศรษฐกิจ แรงกดดันทางการเมือง และแรงกดดันทางวัฒนธรรม

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เกรียง ไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552 : 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

3.7 วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลเป็นองค์การขนาดเล็ก แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นสำนัก กอง ฝ่าย ไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน สนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมของพนักงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์การ และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุม ลักษณะของเทศบาลตำบลจึงมีลักษณะคล้ายกับครอบครัว เทศบาลตำบลจะมุ่งให้ความสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อการพัฒนาพนักงาน และมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ผ่านความสอดคล้องร่วมกัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ดังนั้น อิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม จึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การทำให้พนักงานทราบเข้าใจประวัติ และปัจจุบันขององค์การ สิ่งที่พนักงานได้รับรู้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงานในอนาคต และวัฒนธรรมขององค์การนั้นสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย คือ ประสิทธิผลการดำเนินงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Hellriegel., et al. 2001 : 43) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผล ซึ่งจากผลการศึกษาระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลทำให้พบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลการดำเนินงาน และองค์การจะมีวัฒนธรรมหนึ่งวัฒนธรรมที่ดีที่สุดที่ทำให้ประสิทธิผลขององค์การสูง โดยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงาน คือ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในระยะยาว วัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การในทศวรรษหน้า วัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พบได้ง่าย แต่ วัฒนธรรมองค์การก็สามารถที่จะพัฒนาได้อย่างมีเหตุมีผลด้วยสติปัญญาของพนักงาน และผู้บริหารที่เข้าใจ และสนับสนุนวัฒนธรรม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Xenikou and Simosi. 2006 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจ จากเส้นทางความสัมพันธ์เชิงเส้นผลปรากฏว่า วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหรือวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จ เพราะว่าลักษณะของการทำงานร่วมกัน โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์การจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้บรรลุต่อเป้าหมายเดียวกัน

4. การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบการพัฒนาทั้ง 2 ประเด็นมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ

การพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริม

และผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลกับ พรรคการเมืองระดับชาติจะสามารถแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างพรรคการเมืองและ ราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ สนับสนุนและนำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล และ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยการพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ ระหว่างราชการส่วนท้องถิ่นกับพรรค การเมือง เช่น การจัดทำข้อตกลงหรือสัญญาแผนงานหรือ โครงการและลงนามร่วมกัน เป็นต้น รวมถึงการออกแบบโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบของหน่วยงาน รูปแบบพิเศษเพื่อให้สามารถรองรับการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศและ ความร่วมมือกับพรรคการเมืองที่ต้องอาศัยการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติด กับโครงสร้างองค์กรและระบบราชการแบบเดิม ดังนั้น การสนับสนุนจากพรรคการเมือง ระดับชาติ จึงมีบทบาทเป็นอย่างมากต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (บาว นาค. 2553 : 54) กล่าวว่า ทิศทางการ พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังคมไทย โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในสังคมทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน โดยเฉพาะกลุ่ม องค์กรชุมชนท้องถิ่น เป็นฐาน ในการพัฒนาสังคมไทยและการพัฒนาสังคมไทยจะต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรท้องถิ่น มากกว่าที่จะยึดรวมศูนย์อำนาจ โดยยึดกลไกส่วนราชการที่มาจากส่วนกลางเป็นศูนย์กลาง นโยบายของพรรคการเมืองควรเน้นการสร้างสังคมไทยในอนาคต และจำเป็นต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรท้องถิ่น ร่วมสร้างองค์กรปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดย กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน แต่จุดอ่อนขององค์กรท้องถิ่นและภาคประชาชน ส่วนหนึ่งมักจะเคยชินอยู่กับการรับการให้บริการจากรัฐบาลและพรรคการเมืองมากกว่า การ พึ่งตนเองได้

4.2 การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน

การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมและ

ผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลมีการพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างบทบาทของประชาสังคมใหม่ในการรวมกลุ่มเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีการประสานเครือข่ายเป็นอย่างดี ตระหนักถึงขอบเขตของการเรียกร้อง และไม่ใช้ความรุนแรงทางการเมือง โดยการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ จากเดิมที่เน้นบทบาทของรัฐในการเป็นตัวนำทำกิจกรรมสาธารณะมาเป็นรัฐควรลดบทบาทของตนลง ให้ประชาสังคมมีบทบาทมากขึ้นในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ และส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะและผลประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาคมจึงมีบทบาทเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. 2548 : 98) กล่าวว่า การเมืองภาคประชาชนเป็นกระบวนการของประชาธิปไตยทางตรงหรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยจัดการปัญหาที่ระบอบประชาธิปไตยแบบผู้แทนราษฎร (Representative Democracy) ก่อขึ้นหรือรับผิดชอบไม่ทั่วถึง การยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของรัฐ จะเท่ากับการโอนอำนาจอธิปไตยที่ตกค้างอยู่กับรัฐมาสู่ประชาชนมากขึ้น ตลอดจนขยายระบอบประชาธิปไตยออกไปจากระบอบชนชั้นนำไปเป็นระบอบที่ประชาชนมีอำนาจจริงมากขึ้น โดยเสกสรรค์ ประเสริฐกุล ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การเมืองภาคประชาชนเป็นกระบวนการพัฒนาแบบทางเลือกซึ่งไม่สามารถขึ้นกับกลไกตลาดเสรีนิยมใหม่โดยปราศจากเงื่อนไข และไม่สามารถเดินตามแนวทางบริโคโนมของระบบทุนโลกาภิวัตน์อย่างไร้ขอบเขต ด้วยเหตุนี้จึงมีบทบาทในการถ่วงดุลอิทธิพลของทุนข้ามชาติ พิตักษ์รักษาทรัพย์ากรสิ่งแวดล้อมตลอดจนแก้ไขปัญหาความยากจนในเชิงโครงสร้างในเวลาเดียวกัน การพัฒนาแบบยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการกระจายอำนาจ กำหนดนโยบายสู่ชุมชนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ การเมืองภาคประชาชนจึงช่วยกระตุ้นให้มีการกระจายอำนาจจากรัฐสู่สังคม ซึ่งจะช่วยลดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เป็นแบบแนวตั้ง ระหว่างกับชาติตลอดจนเพิ่มความสัมพันธ์แนวราบที่เสมอภาคสร้างสรรค์ขึ้นในหมู่ประชาชน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 เทศบาลตำบลควรมีการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมืองระดับชาติเพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างพรรคการเมืองและราชการส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลายตามเป้าหมายที่กำหนด

1.1.2 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนากระบวนการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างบทบาทของประชาสังคมใหม่ในการรวมกลุ่มเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีการประสานเครือข่ายเป็นอย่างดี ตระหนักถึงขอบเขตของการเรียกร้อง และไม่ใช้ความรุนแรงทางการเมือง

1.1.3 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

1.1.4 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการพัฒนาของพนักงานการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

1.1.5 เทศบาลตำบลควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในองค์กรเพื่อการพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับการแข่งขันในเวทีโลก และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1.1.6 เทศบาลตำบลควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการ มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงการเอาใจ ใจรับรู้ความต้องการของบุคลากร การสร้างวิธีการการพัฒนาผู้ร่วมงานแต่ละคนให้มีความ เติบโต ส่งเสริมเทศบาลตำบลให้มีการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีสุขภาพะ มีขีดความสามารถสูง การทำงานทันสมัย คล่องตัว บุคลากรมีความผาสุก มีขวัญกำลังใจ และผูกพันกับองค์กร มี ความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตไปพร้อม ๆ กับเป้าหมายขององค์กร

1.1.7 เทศบาลตำบลควรมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วน ร่วมของคนในองค์กร หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร เปิด โอกาสให้คนในองค์กรในฐานะสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และมีส่วน ในการติดตามผล

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 เทศบาลตำบลควรมีการปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือ ระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือพัฒนากลไก หรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ ระหว่าง ราชการส่วนท้องถิ่นกับพรรคการเมือง เช่น การจัดทำข้อตกลงหรือสัญญาแผนงาน/โครงการ และลงนามร่วมกัน เป็นต้น และออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ ระยะ ปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ การออกแบบ โครงสร้างและระบบบริหารงาน ราชการใหม่ในรูปแบบของหน่วยงานรูปแบบพิเศษเพื่อให้สามารถรองรับการขับเคลื่อน ประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศและความร่วมมือกับพรรคการเมืองที่ต้องอาศัยการ ดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติดกับ โครงสร้างองค์กรและระบบราชการ แบบเดิม

1.2.2 เทศบาลตำบลควรมีการยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1-3 ปี) คือ จากเดิมที่เน้นบทบาทของรัฐในการ เป็นตัวนำทำกิจกรรมสาธารณะมาเป็น รัฐควรลดบทบาทของตนลง ให้ประชาสังคมมีบทบาท มากขึ้นในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ ถ้าประชาสังคมยังไม่พร้อม ก็ให้ องค์กรพัฒนาเอกชนเป็นที่เล็งประชาสังคมไปก่อน และส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะและผลประโยชน์ส่วนรวม

1.2.3 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1-3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อมในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต มีวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย และเน้นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำกรปกติหรือ On the job training เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเกิดความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

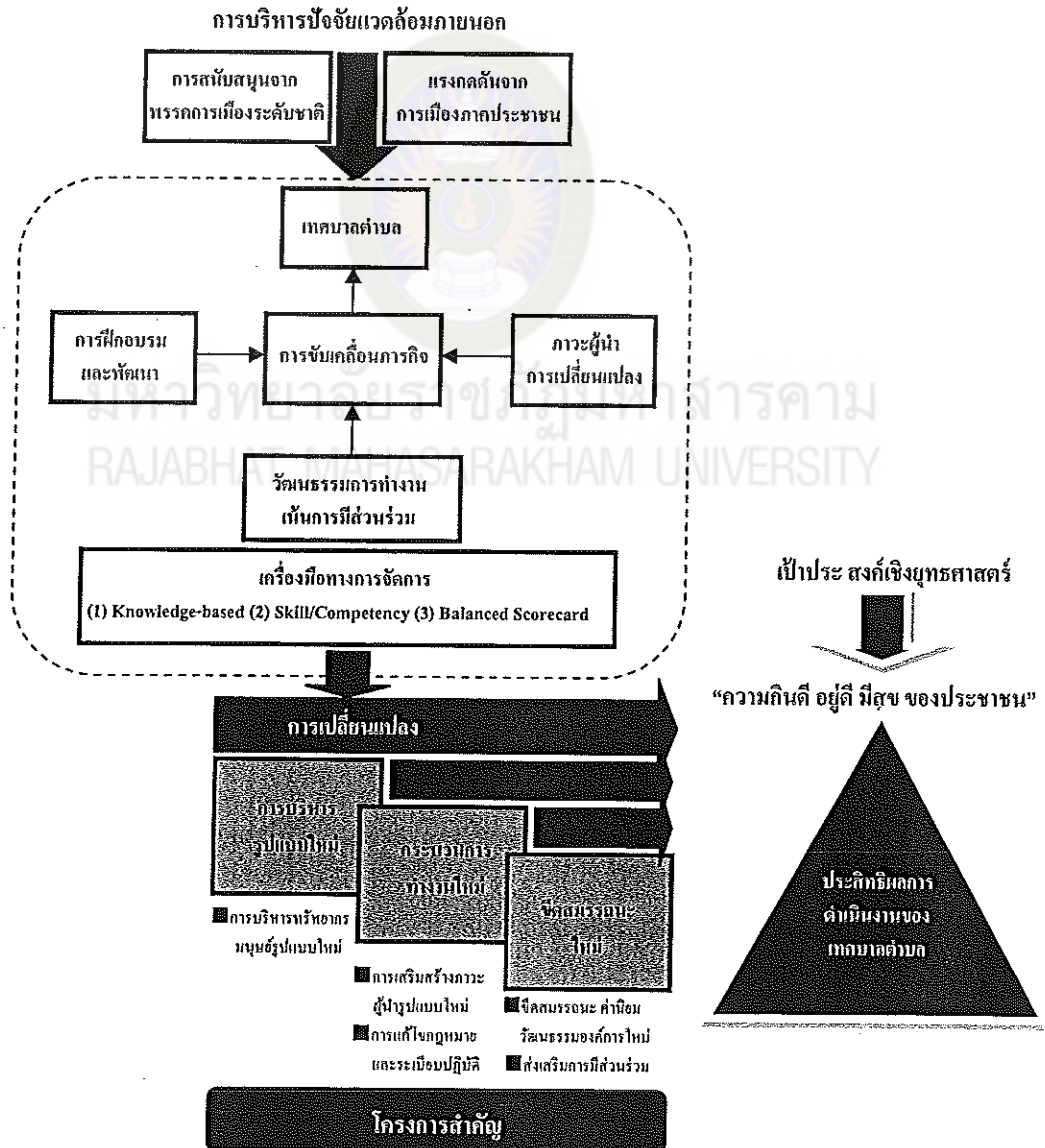
1.2.4 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1-3 ปี) คือ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

1.2.5 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1-3 ปี) คือ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาบทบาทใหม่ของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียในเทศบาลตำบลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง กระตุ้น เร่งเร้า และสื่อสารให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม (รัฐ เอกชน และประชาชน) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

1.2.6 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1-3 ปี) คือ เพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เทศบาลตำบลส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์กร และส่งผลสู่ความเป็นองค์กรสุขภาวะ

1.2.7 เทศบาลตำบลควรมีการพัฒนา รูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาล ตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐต่าง ๆ ระยะเวลา (ดำเนินการภายใน 1 – 3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบและ วิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้สามารถเชื่อมโยงกับภาครัฐในระดับต่าง ๆ ระหว่างราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลักเพื่อให้เกิดความ ร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและไม่เกิดความซ้ำซ้อน

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผล การศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นผังมโนทัศน์ข้อเสนอเชิงสังเคราะห์ รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



แผนภาพที่ 30 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat' Model Synthesis)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับเทศบาลตำบล เพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของกลุ่มการเมืองท้องถิ่นกับพรรคการเมืองระดับชาติ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ รวมทั้งอาจต้องแยกพิจารณาประเด็นความร่วมมือ กับประเด็นการสนับสนุน และผลลัพธ์ของความร่วมมือและการสนับสนุนที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

2.3 ควรศึกษาบทบาทความร่วมมือของการเมืองภาคประชาชนกับเทศบาลตำบล โดยเฉพาะองค์กรชุมชน หรือองค์กรภาคประชาชนอื่นนอกเหนือจากการศึกษาหาตัวแบบที่ผู้วิจัยได้กระทำไป เนื่องจากแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชนนั้นไม่ได้มีด้านบวกด้านเดียวแต่น่าจะมีด้านลบ คือ มิติที่ขัดแย้งกันด้วย





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY