

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล
(อบต.) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

*The Multi-Level Causal Factors Affecting Effectiveness
of Sub-District Administrative Organizations (SAOs)
in the Eastern Region of Thailand*

ทวีชัย สายทอง*

taweechai.saithong@gmail.com

ไพรัตน์ วงษ์นาม**

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ บรรยากาศขององค์การ หลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,166 คน และหัวหน้าส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 1) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดจาก การปฏิบัติงาน การปรับตัว และการยืดหยุ่น 2) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ สมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การ 3) ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.500 ถึง 1.000 และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.944 ถึง 0.987 สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ ตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

*นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ หลักธรรมาภิบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลเกือบทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นรายได้อยู่ในระดับปานกลาง การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง
2. โมเดลการวัดพุทธะดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่วัดจาก ตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ การปฏิบัติงาน การปรับตัว และการยืดหยุ่น โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธะดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี ระดับบุคคล พบว่า ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจาก สมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 72.7 ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับอิทธิพลจาก การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศองค์การ

คำสำคัญ : ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธะดับ เขตพื้นที่

Abstract

The purposes of this research were to study levels of the effectiveness of sub-district administrative organizations, levels of organizational commitment, levels of competency, levels of Social Economic Status (SES), levels of organizational climate, levels of good governance, levels of transformational leadership and levels of public policy implementation to test the effectiveness of sub-district administrative organizations multi-level measurement model and to the multi-level causal factors influencing on effectiveness of sub-district administrative organizations in the eastern region of Thailand. The samples were 1,166 workers and 523 directors of bureau working in sub-district administrative organizations. The variables in this research were 1) the dependent variable was effectiveness of sub-district administrative organizations which composed of 3 observable variables such as productivity, adaptability and flexibility 2) the predictor variables in individual level which composed of 3 latent variables such as Social Economic Status (SES), competency, organizational commitment, 3) the predictor variables in sub-district administrative organizations level which composed of 4 latent variables such as public policy implementation, transformational leadership, good governance, organizational climate. The questionnaires used in data collecting were the 5 rating scales with the content validity between 0.500 -1.000 and reliability at 0.944-0.987. The statistics were used the basic statistics multi-level confirmatory factors analysis and multi-level structural equation model. The statistical software was used computer programs.

The research results were:

1. The effectiveness of sub-district administrative organizations, organizational commitment, competency, organizational climate, good governance and transformational leadership were in high levels. The Social Economic Status (SES) of workers was in few levels nearly all indicators except income indicator was in moderate level. The public policy implementation of sub-district administration organizations was in high levels nearly all indicators except Economic, Social and Political indicator was in moderate level.

2. The proposed model with 3 dependent observable variables which were productivity, adaptability and flexibility model fits with the empirical data were good fit level.

3. The proposed multi-level model fits with the empirical data were good fit level. For individual level, the effectiveness of sub-district administrative organizations were directly positive influenced by competency and organizational commitment and at statistical significance level of 0.01. The predictor variables in individual level which composed of 2 latent variables influences could significantly predict the effectiveness of sub-district administrative organizations accounted for 72.7 %. For sub-district administrative organizations level, the effectiveness of sub-district administrative organizations weren't influenced by public policy implementation, transformational leadership, good governance and organizational climate.

Keywords : Effectiveness of Sub-District Administrative Organizations, The Multi-Level Causal Factors, The Region

ความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐาน ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญน้อยแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด (บุษอริ ยีหะมะ, 2550)

ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้ส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การขยาย

ฐานรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองและการบริหารงานขององค์กรที่เน้นประสิทธิภาพเป็นหลักประกันว่าประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในระดับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

มาโนช ตรีรัตนยนต์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลัง ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเงินและบัญชี เรื่อง การกักเงินไว้เบิกในปีงบประมาณถัดไป โครงการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ

มีจำนวนมากแต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ ส่วนกลาง ส่งเงินอุดหนุนมาให้ล่าช้า จัดทำโครงการไม่ทัน จึงต้องกันเงินไว้เบิกในปีงบประมาณถัดไป สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวัน ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.00

ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการถดถอยแบบ ประเพณีนิยม จะมีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกหน่วยการวิเคราะห์ที่เหมาะสมระหว่างระดับบุคคลกับระดับกลุ่มหรือองค์กร ถ้าเลือกวิเคราะห์ระดับบุคคล จะต้องนำตัวแปรทุกตัวทั้ง 2 ระดับมาวิเคราะห์พร้อมอยู่ในระดับเดียวกัน การกระทำดังกล่าวจะละเลยความผันแปรระหว่างบุคคล ซึ่งสอดแทรกอยู่ภายในแต่ละกลุ่ม ทำให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าความเป็นจริง ทำให้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเกิดความคลาดเคลื่อน ประเภทที่ 1 (α) สูงกว่าที่กำหนดไว้ แต่ถ้าเลือกทำการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มหรือองค์กร จำเป็นต้องนำตัวแปรระดับบุคคลมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม จึงเกิดปัญหาของการจัดกระทำตัวแปรระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ทำให้การประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เกิดความลำเอียงและขาดประสิทธิภาพ ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นคือ การละเลยต่อโครงสร้างของข้อมูล และการวิเคราะห์ผลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรความสามารถ กระทำได้เพียงระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พหุระดับ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาทางเทคนิคที่เกิดขึ้นดังกล่าว (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างของข้อมูลที่เป็นพหุระดับ ถ้าผู้วิจัยต้องการ ศึกษาถึงลักษณะของการบริหารจัดการ เช่น ภาวะผู้นำ

การตัดสินใจของผู้บริหาร ว่ามีอิทธิพลอย่างไรต่อผลทางการปฏิบัติงานของพนักงาน หน่วยของการวิเคราะห์ ก็จะเป็นทั้งองค์กร และพนักงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจึงเกี่ยวข้องกับตัวแปรระดับองค์กรและพนักงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการวิเคราะห์ MSEM โดยมีปัจจัย 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกบุคลากรอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ บรรยากาศขององค์การ หลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้า ส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 2 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรเพื่อศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเป็นระดับชั้นลดหลั่นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้วิจัยได้ทบทวนอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การ ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การสังเคราะห์งานวิจัยหลายงานวิจัยที่ผ่านมาสรุปได้ว่า ระดับบุคคล ระดับการศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุทธิดา รอดขันเมือง, 2553) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน (สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ, 2553) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (แสงระวี แซ่ตัน, 2553) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (กรรณิการ์ ภูมิพันธ์, 2553) สมรรถนะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เพ็ญผกา พุ่มพวง, 2547) ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธีรพันธ์ วัฒนาคานนท์ (2554) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 49.8 (จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม, 2552)

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้หลักการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สิทธิพล พหลทัฬห, 2552) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีอิทธิพลต่อหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ชำนาญ คงรอด, 2554) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (สมนึก ไวกาน, 2554) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุนิสา ชินณะพงศ์, 2552) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการตัดสินใจสามารถอธิบายความผันแปรของบรรยากาศขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (หทัยชนก บุญมาก, 2555) พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (รณชัย สมานชาติ, 2553) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล มหารวรรณ, 2550) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สมพร แก้วสนธิ, 2553) หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุรเชษฐ์ คณะสุดใจ, 2553) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ บรรยากาศขององค์การ (รุจา รอดเข้ม, 2547)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรเป็นพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้าส่วน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 7 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 49 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 445 คน จังหวัดตราด จำนวน 29 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 866 คน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 56 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 2,185 คน จังหวัดชลบุรี จำนวน 50 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 2,256 คน จังหวัดระยอง จำนวน 37 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 876 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 74 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 5,211 คน และจังหวัดจันทบุรี จำนวน 36 แห่ง จำนวนพนักงานทั้งหมด 472 คน รวมจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 331 แห่ง และจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 12,311 คน โดยเฉลี่ยมีพนักงานในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 37 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสัดส่วนทั้งหมดของแต่ละจังหวัด โดยใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 92 แห่ง ได้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสระแก้ว 15 แห่ง จังหวัดตราด 10 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี 13 แห่ง จังหวัดชลบุรี 14 แห่ง จังหวัดระยอง 10 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา 17 แห่ง และจังหวัดจันทบุรี 13 แห่ง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ มูเทน (Muthén, 1989) เสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับคือ ระดับกลุ่มควรมี 50-100 กลุ่ม และสุ่มพนักงานส่วนตำบลของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลที่คัดเลือกได้ อย่างน้อยแห่งละ 10 คน จากเกณฑ์จำนวนที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบจำนวน 5-10 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการ

ประมาณค่า 1 ตัว แฮร์ และคณะ (Hair et al., 1998) และหัวหน้าส่วน อย่างน้อยแห่งละ 2 คน จากข้อเสนอการกำหนดตัวอย่างการวิเคราะห์พหุระดับ ตัวอย่างในระดับหน่วยงาน ควรมีอย่างน้อย 2 คนในแต่ละกลุ่ม ฮอก Hox (2002) ได้กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลที่เป็น พนักงานส่วนตำบลจำนวน 1,166 คน และกลุ่มตัวอย่างระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหัวหน้าส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย ตัวแปรฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ สมรรถนะ ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ และความผูกพันต่อองค์การ ข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ฉบับที่ 2 สำหรับหัวหน้าส่วนเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ และบรรยากาศขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ แบบสอบถามของตัวแปร สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศขององค์การ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จำนวน 10 ท่าน และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ระดับ คือ เหมาะสม (1) ไม่เหมาะสม (-1) และไม่แน่ใจ (0) แล้วพิจารณาค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ได้ค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) คำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ นำไป

ปรับปรุง แล้วนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน และหัวหน้าส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน ระหว่างวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2557 ภายหลังจากการทดลองใช้เครื่องมือได้นำมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงระดับดีมาก ของเครื่องมือสำหรับสอบถามพนักงานส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ค่าความเที่ยง 0.946 ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเที่ยง 0.956 และสมรรถนะ ได้ค่าความเที่ยง 0.944 สำหรับความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อสอบถามหัวหน้าส่วน ได้ค่าความเที่ยงระดับดีมาก เช่นเดียวกัน ที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ได้ค่าความเที่ยง 0.962 หลักธรรมาภิบาล ได้ค่าความเที่ยง 0.975 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่าความเที่ยง 0.987 และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ค่าความเที่ยง 0.971 ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.495-0.694 จำแนกได้ปานกลาง-ดี ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.303-0.776 จำแนกได้เล็กน้อย-ดี สมรรถนะ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.483-0.779 จำแนกได้ปานกลาง-ดี บรรยากาศขององค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.493-0.770 จำแนกได้ปานกลาง-ดี หลักธรรมาภิบาล ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.512-0.785 จำแนกได้ปานกลาง-ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.710-0.862 จำแนกได้ดี-ดีมาก การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.529-0.827 จำแนกได้ปานกลาง-ดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภายหลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืน แบบสอบถามที่เป็นของพนักงานส่วนตำบล จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบสามารถใช้ได้ จำนวน 1,166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.434 ของจำนวนที่ส่งทั้งหมด 1,349 ฉบับ สำหรับแบบสอบถามของหัวหน้าส่วน ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบสามารถใช้ได้ จำนวน 523 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.019 ของจำนวนที่ส่งทั้งหมด 608 ฉบับ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำระหว่างวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นพหุระดับ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multi-level Structural Equation Model) และตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

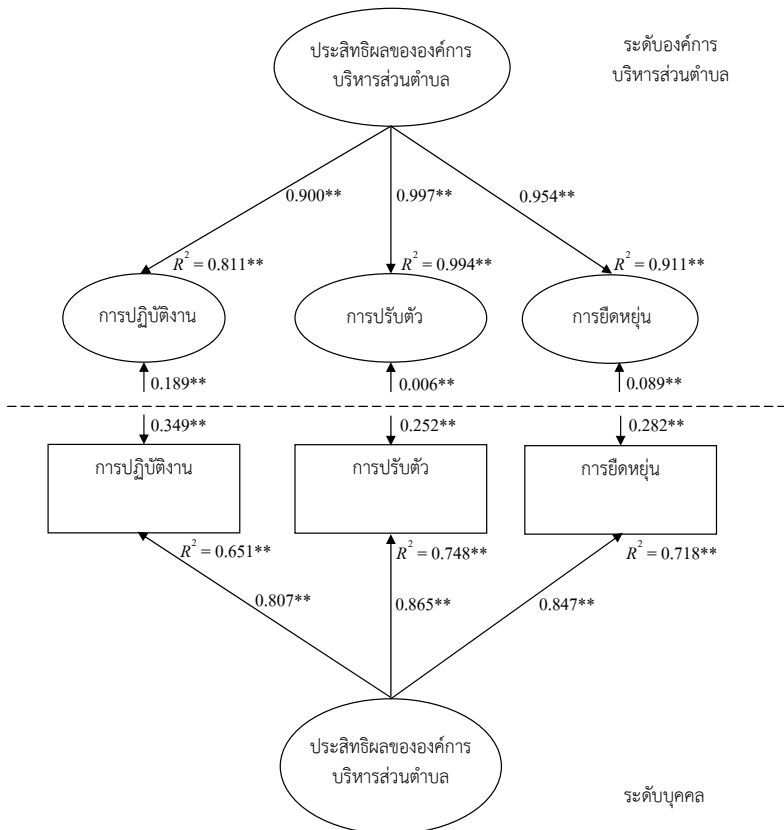
ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละตัวแปร พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร รายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สมรรถนะ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และปานกลาง บรรยากาศขององค์กร รายด้าน มีค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก หลักธรรมาภิบาล ราย
ด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง รายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ใน
ระดับมาก และการนำนโยบายไปปฏิบัติ รายด้าน มีค่า
เฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
พหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบ
ว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation:
ICC) ของตัวแปร การปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.057 การปรับ
ตัว เท่ากับ 0.062 และการยืดหยุ่น เท่ากับ 0.028 จะเห็น
ว่าค่า *ICC* ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่าศูนย์ แสดงว่า
มีความผันแปรเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ
พหุระดับได้ ไบรน์ (Byrne, 2012) ผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ โมเดลการวัดพหุระดับ
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี โดยพิจารณา
จากค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตรวจสอบความตรงของ
โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า $X^2 = 2.131$,
 $df = 1$, $p = 0.144$, $X^2 / df = 2.131$, $CFI = 0.999$
และ $RMSEA = 0.031$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธ
สมมุติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจาก
ศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการ
วิเคราะห์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าใกล้ 1 $RMSEA$ ที่มีค่าต่ำกว่า
0.06 ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) แสดง
ดังภาพที่ 1



ค่า $X^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $X^2 / df = 2.131$, $CFI = 0.999$ และ $RMSEA = 0.031$

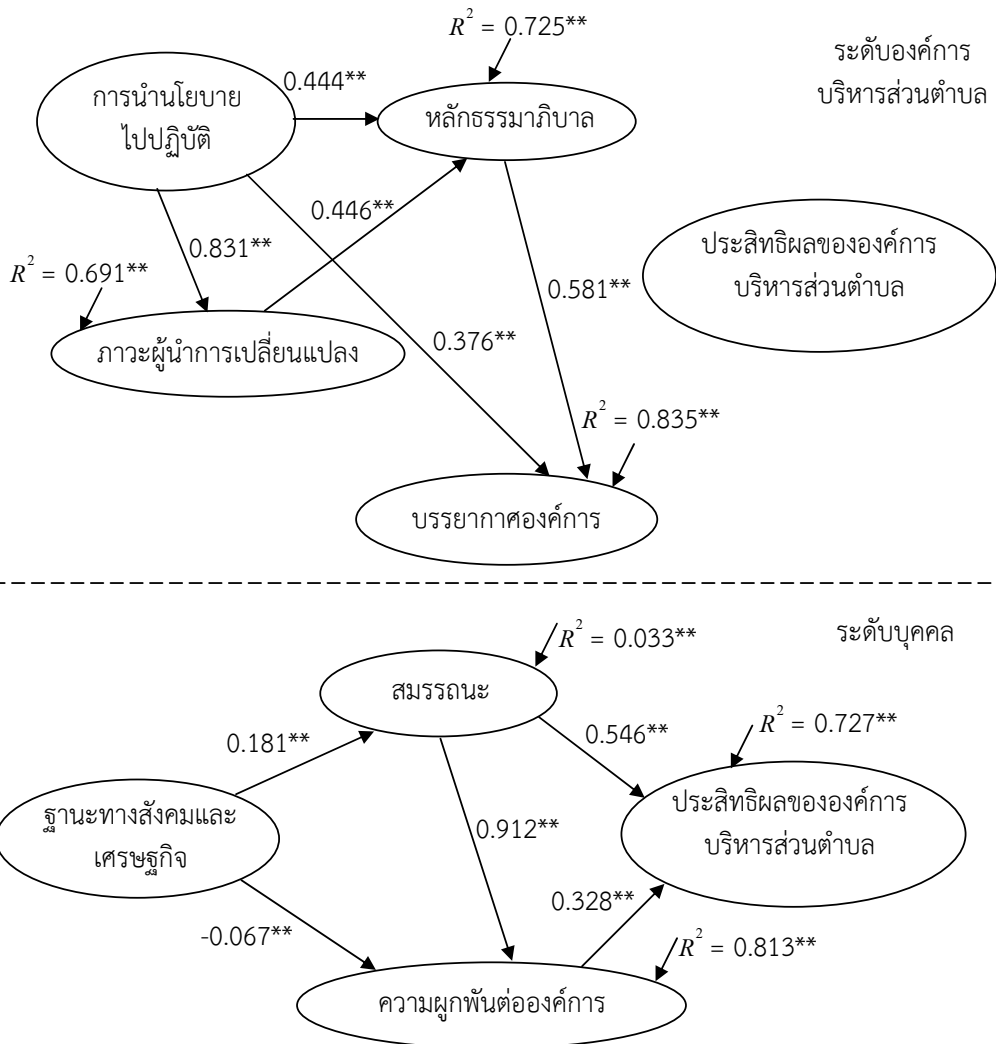
ภาพที่ 1 โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการตรวจสอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า $X^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$, $X^2 / df = 1.107$, $CFI = 0.998$ และ $RMSEA = 0.010$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าใกล้ $RMSEA$ 1 ที่มีค่าต่ำกว่า 0.06 และ X^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2 ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) และแบ่งตามระดับการทำนาย ดังนี้

3.1 ระดับบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 72.7 และประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากฐานะทางสังคม

และเศรษฐกิจ ผ่านสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การ มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.131$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากสมรรถนะ ผ่านความผูกพันต่อองค์การ มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.299$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$)

3.2 ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากหลักธรรมาภิบาล และการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศขององค์การได้ร้อยละ 83.5 และบรรยากาศขององค์การ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรมาภิบาล ด้วยขนาดอิทธิพล $\beta = 0.474$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านหลักธรรมาภิบาล ด้วยขนาดอิทธิพล $\beta = 0.259$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุสรณ์

วิริยะวงศ์สกุล (2552) ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิผลองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลขององค์การด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ พบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า $X^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $X^2 / df = 2.131$, $CFI = 0.999$ และ $RMSEA = 0.031$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมุติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าใกล้ 1 $RMSEA$ ที่มีค่าต่ำกว่า 0.06 ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติงาน การปรับตัว และการยืดหยุ่น มีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การปรับตัว และการยืดหยุ่น

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า $X^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$, $X^2 / df = 1.107$, $CFI = 0.998$ และ $RMSEA = 0.010$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมุติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าใกล้ 1 ที่มีค่าต่ำกว่า 0.06

และ $RMSEA$ มีค่าน้อยกว่า 2 ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) โดยมีตัวแปรทำนายในแต่ละระดับ ดังนี้

3.1 ตัวแปรทำนายระดับบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.01$) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 72.7 แสดงว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การสูงจะประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานออกมาสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา ตุงตระกูล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความผูกพันต่อองค์การ และบทบาทการทำงาน

3.2 ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัวแปร ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศขององค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานด้วย ความรู้ ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลจะต้องช่วยกันปฏิบัติงานจึงจะทำงานของพนักงานส่วนตำบลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิผลได้ แต่ปัจจัยดังกล่าวมิได้เป็นตัวที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลของพนักงานส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ได้จากผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยในระดับบุคคล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลใหม่จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลด้วย และควรส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

2) ปัจจัยในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยในครั้งนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีหลักธรรมาภิบาล ที่จะส่งผลต่อ

บรรยากาศองค์การ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยผู้บริหารมีหลักธรรมาภิบาล ถึงแม้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ตามแต่จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเชิงเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล

2) ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้ตัวแปร การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศองค์การ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ภูมิพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- กิ่งแก้ว คานเขต. (2553). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงในอำเภอเข็ญ จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- ชำนาญ คงรอด. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

- นฤมล มหารวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษอริ ยีหมะ. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.*
- มาโนช ตรีรัตนยนต์. (2552). *ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลัง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- รณชัย สมานชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์หุ้พระดบั*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิพล พหลทัฬ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อยุธยา.
- สุนิสา ชินนะพงศ์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.

- สุทธิดา รอดขันเมือง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- สุรเชษฐ์ คະสุตใจ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- แสงระวี แซ่ตัน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- สมนึก ไวกาน. (2554). *แบบภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอมนายในจังหวัดนครราชสีมา*. รายงานการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- สมพร แก้วสนธิ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- สมลักษณ์ นามวัฒน์. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. การศึกษาดุษฎีประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- หทัยชนก บุญมาก. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล. (2552). *ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- อิสรา ตุงตระกูล. (2553). *ปัจจัยเชิงพุทธระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอมนายและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอมนายในจังหวัดนครราชสีมา*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา.

Byrne, B.M. (2012). *Structural Equation Modeling With Mplus*. New York: Taylor & Francis Group.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Hox, J. J. (2002). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criterion for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Mott, Paul E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper and Row.

Muthén, B. O. (1989). Latent variable modeling in heterogeneous populations. *Psychometrika*, 54(4), 557- 585.