


ปัจจัยเชิงสาเหตุพระดำรัสที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย


นายวิชัย สายทอง

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

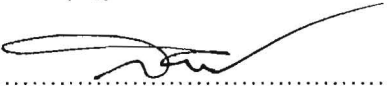
คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ ทวีชัย สายทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพร อนุศาสนนันท์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... 18 ...เดือน... มิถุนายน ... พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ผู้ซึ่งให้ความเมตตาต่อศิษย์ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูในระดับสูง ยินดีถ่ายทอดความรู้และศาสตร์ต่าง ๆ ด้านการวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ให้กับศิษย์อย่างเต็มใจและเต็มที่เสมอมา ให้คำแนะนำแนวทางในการพัฒนาคุษฎีนิพนธ์ จนทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์ ประธานคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ที่กรุณาให้ความเมตตาต่อผู้วิจัยและให้คำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก นายกองค้การ บริหารส่วนจังหวัด นายกองค้การ บริหารส่วนตำบล ของจังหวัดสระแก้ว ตราด ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา และจันทบุรี ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลในพื้นที่ ขอขอบพระคุณพนักงานส่วนตำบล หัวหน้าส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งผู้ประสานงานในระดับ จังหวัด อำเภอ และตำบลทุกท่าน

ขอขอบคุณนักวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำผลงานทางวิชาการของท่านมาใช้อ้างอิง สำหรับการวิจัยเพื่อทำคุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น รวมถึงน้อง ๆ ร่วมสาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่คอยให้กำลังใจ ช่วยแก้ปัญหาที่พบในระหว่างศึกษาจนกระทั่งปัญหาต่าง ๆ ได้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ความรัก ความห่วงใย ในทุก ๆ ด้าน จนทำให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

คุณค่าประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แต่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา และประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่าทุกวันนี้

ทวิชัย สายทอง

53810174: สาขาวิชา: วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา; ปร.ค. (วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ ภาคตะวันออกเฉียง

นายทวิชัย สายทอง: ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย (THE MULTI-LEVEL CAUSAL FACTORS AFFECTING ON EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT

ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS (SAOs) IN THE EASTERN REGION OF

THAILAND) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ค., สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์,

Ph. D., 328 หน้า. ปี พ.ศ. 2557

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพหมู่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหมู่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (4) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลสมการโครงสร้างหมู่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล โมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (5) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล โมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,166 คน และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two-stage random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 1) ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานส่วนตำบล และความสามารถในการยืดหยุ่นของพนักงานส่วนตำบล 2) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล 3) ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ

บริหารส่วนตำบล และบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นระดับเดียว การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ ตรวจสอบความตรง ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย โปรแกรม Mplus 5.21

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของทุกตัวแปรแฝงอยู่ในระดับมาก ทุกตัวบ่งชี้ ตัวแปรแฝงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลเกือบทุกตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อยกว่าวันรายได้อยู่ในระดับปานกลาง การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกือบทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากกว่าวันสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอยู่ในระดับ ปานกลาง
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $\chi^2 / df = 2.131$ และ $RMSEA = 0.031$
4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลสมการ โครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โมเดล สมการ โครงสร้างระดับบุคคล โมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล โมเดลสมการ โครงสร้าง ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จำแนกเป็นระดับบุคคลและระดับองค์การ บริหารส่วนตำบล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$, $\chi^2 / df = 1.107$, $RMSEA = 0.010$ แบ่งตามระดับการทำงานได้ดังนี้
 - 5.1 ระดับบุคคล พบว่า ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับอิทธิพล ทางตรงเชิงบวกจาก สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 72.7

5.2 ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับอิทธิพลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล

53810174: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS; Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE/ ORGANIZATIONS/ THE MULTI-LEVEL CAUSAL FACTORS/ THE EASTERN

TAWEECHAI SAITHONG: THE MULTI-LEVEL CAUSAL FACTORS AFFECTING ON EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS (SAOs) IN THE EASTERN REGION OF THAILAND
 ADVISORY COMMITTEE: PAIRAT WONGNAM, Ed.D., SAMRIT YOSSOMSAK, Ph. D., 328 P. 2014.

This research aimed to (1) examine conditions of the terms multi factors affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand individual and sub-district administrative organizations levels. (2) Examine the terms multi factors of confirmatory factors analysis (CFA) affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand individual and sub-district administrative organizations levels. (3) Examine validate the proposed multi-level confirmatory factors analysis (MCFA) model of term effectiveness of sub-district administrative organizations. (4) Examine the confirmatory factors analysis (CFA) model of multi factors structural equation model affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand individual and sub-district administrative organizations levels. (5) Examine the multilevel causal factors affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand both individual and sub-district administrative organizations levels. The samples used were 1,166 workers and 523 director of bureau working for sub-district administration organizations. The sampling technique was two-stage random sampling. 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 of workers, adaptability of workers and flexibility of workers, 2) the predictor variables in individual level which composed of 3 latent variables such as Social

Economic Status (SES) of workers, competency of workers, organizational commitment of workers, 3) the predictor variables in sub-district administrative organizations level which composed of 4 latent variables such as public policy implementation of sub-district administrative organizations, transformational leadership of administrative of organizations, good governance of sub-district administrative organizations, organizational climate of sub-district administrative organizations. The questionnaires were used in data collecting. The statistics were used single-level confirmatory factors analysis (CFA), multi-level confirmatory factors analysis (MCFA) and multi-level structural equation model (MSEM). The statistical software was used Mplus 5.21.

The research results were;

1. The proposed conditions of the terms multi-factors affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand both individual and sub-district administrative organizations levels. The terms of latent variables were in high levels all indicators. 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 Conditions indicator was in moderate level.

2. The proposed the terms multi-factors of confirmatory factors analysis (CFA) affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand both individual and sub-district administrative organizations levels model fits with the empirical data.

3. The proposed multi-level confirmatory factors analysis (MCFA) model with 3 dependent observable variables which were productivity of workers, adaptability of workers and flexibility of workers model fits with the empirical data. This can be confirmed statistically with $\chi^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $\chi^2 / df = 2.131$ and $RMSEA = 0.031$.

4. The proposed confirmatory factors analysis (CFA) model of multi-factors structural equation model affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand both individual and sub-district administrative organizations levels model fits with the empirical data.

5. The proposed multi-level causal factors affecting on effectiveness of sub-district administrative organizations (SAOs) in the eastern region of Thailand both individual and

sub-district administrative organizations levels model fits with the empirical data, the findings found from the analysis of individual and sub-district administrative organizations level congruence with the explicit data. This can be confirmed statistically with $\chi^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$, $\chi^2 / df = 1.107$ and $RMSEA = 0.010$. The model can be explained as followed:

5.1 For individual level, the effectiveness of sub-district administrative organizations were directly positive influenced by competency of workers and organizational commitment of workers, 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 %.

5.2 For sub-district administrative organizations level, the effectiveness of sub-district administrative organizations weren't influenced by public policy implementation of sub-district administrative organizations, transformational leadership of administrative of sub-district administrative organizations, good governance of sub-district administrative organizations, and organizational climate of sub-district administrative organizations.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	16
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	26
อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล.....	29
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ	122
แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ	123
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	138
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	138
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	144
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	145
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	152
การวิเคราะห์ข้อมูล	153
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	184
สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	184
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง.....	185
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	188
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	191
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล.....	199
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจำแนกตามระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล	206
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	211
สรุปผลการวิจัย.....	213
อภิปรายผลการวิจัย.....	218
ข้อเสนอแนะ.....	224
บรรณานุกรม.....	227
ภาคผนวก	251
ภาคผนวก ก	252
ภาคผนวก ข	255
ภาคผนวก ค	257
ภาคผนวก ง	262
ภาคผนวก จ	306
ประวัติผู้วิจัย	328

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เกณฑ์รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และจำนวนพนักงานส่วนตำบล..... 32
2	รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และจำนวนลูกจ้าง 33
3	การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล..... 118
4	ค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 133
5	จำนวนพนักงานส่วนตำบล หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล 140
6	ค่า <i>IOC</i> จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ..... 148
7	เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจ จำแนก (<i>r</i>) 150
8	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยจำแนกตาม องค์ประกอบ และทั้งฉบับ 151
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (<i>SES</i>) 157
10	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดฐานะ ทางสังคมและเศรษฐกิจ (<i>SES</i>) 158
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล (<i>COMP</i>) 159
12	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล (<i>COMP</i>) 160
13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ความผูกพันต่อองค์กร (<i>COMM</i>) 162
14	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ความผูกพันต่อองค์กร (<i>COMM</i>) 163
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด การนำนโยบายไปปฏิบัติ (<i>POL</i>) 165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดการนำ นโยบายไปปฏิบัติ (POL)..... 166
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 168
18	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 169
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด หลักธรรมาภิบาล (GG) 171
20	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด หลักธรรมาภิบาล (GG) 172
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด บรรยากาศองค์การ (OC) 174
22	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด บรรยากาศองค์การ (OC) 175
23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF) 177
24	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัด ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF) 178
25	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับประสิทธิผลขององค์การ บริหารส่วนตำบล (EFF) 181
26	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน 189
27	สภาพประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ บรรยากาศองค์การ หลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและหัวหน้า ส่วนงานที่ปฏิบัติ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย..... 195

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล ขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล และขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม	200
29	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล ขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และขนาด อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม	204
30	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลของ องค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามระดับบุคคลและระดับองค์การบริหาร ส่วนตำบลและขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม	208
31	องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	256
32	รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	258

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล	14
2 กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล	15
3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546).....	27
4 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เน้นด้านกระบวนการของระบบราชการ	46
5 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น	48
6 โมเดล SEM สองระดับของ Intercepts-and slopes as outcome model.....	134
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)	158
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล (COMP)	161
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	164
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (POL)	167
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	170
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดหลักธรรมาภิบาล (GG)	173
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ (OC)	176
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF)	178

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
15 โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF)	182
16 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล	201
17 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การ บริหารส่วนตำบล.....	205
18 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล	210

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั้งประเทศไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาคืออย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) มาเป็นการบริหารการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการใช้ฐานท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ (โกวิท พวงงาม, 2554, หน้า 11)

เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดหรือแห่งใดที่มีความพร้อมในการรับถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 4 ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดหรือแห่งใดที่ไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 10 ปี (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 171)

การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การคมนาคมและการขนส่ง ได้แก่ ทางบก ทางน้ำ (2) สาธารณูปโภค ได้แก่ แหล่งน้ำ/ ระบบประปาชนบท (3) สาธารณูปการ ได้แก่ การจัดให้มีตลาด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (4) การผังเมือง (5) การควบคุมอาคาร
- 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมอาชีพ (2) งานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส (3) นันทนาการ ได้แก่ การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มี

สถานพักผ่อนหย่อนใจ (4) การศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ (5) การสาธารณสุข ได้แก่ การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/ สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (2) การพัฒนาเทคโนโลยี (3) การส่งเสริมการลงทุน (4) การพาณิชยกรรม (5) การพัฒนาอุตสาหกรรม (6) การท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย (1) การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (2) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (3) การดูแลรักษาที่สาธารณะ 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ (2) การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, หน้า 176)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งตามเขตการปกครองประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี ชายฝั่งตะวันออก นับตั้งแต่จังหวัดชลบุรี เมืองพัทยา ระยอง จันทบุรี ไปจนถึงจังหวัดตราด เป็นดินแดนที่มีความเจริญในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว มีท่าเรือน้ำลึกถึงสองแห่งสำหรับขนส่งสินค้า เป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตร พืชไร่ ผลไม้ แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นทางธรรมชาติ อันได้แก่ ป่าเขา น้ำตก หาดทราย ชายทะเล และเกาะต่าง ๆ ที่มีความงดงาม ทั้งยังมีอุทยานฯ ที่เพิ่งจัดตั้งก็มี นอกจากนี้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังเป็นดินแดนที่มีความสำคัญในด้านประวัติศาสตร์และโบราณคดี มีเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ โดยเฉพาะในปลายกรุงศรีอยุธยาและสมัยรัตนโกสินทร์ (ชวัชชัย ปทุมรัตน์, 2544) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐาน ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญน้อย แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด (บุญอริ ยีหะ, 2550, หน้า 157)

ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้ส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การขยายฐาน

รายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองและการบริหารงานขององค์กรที่เน้นประสิทธิภาพเป็นหลักประกันว่าประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในระดับชุมชนนอกจากนี้การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เช่น การจัดทำแผนชุมชนโดยมีเวทีแลกเปลี่ยนร่วมกันคิด การร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่นำไปสู่การสร้างเป้าหมายร่วมกันของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นที่มาของการประกาศและบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนเมื่อปี พุทธศักราช 2551 โดยมีจุดมุ่งหมายให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 27)

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การท่องเที่ยว การผังเมือง (บุษอรียีหะ, 2550, หน้า 173)

มาตรา 16 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (บุญอริยีหมะ, 2550, หน้า 86-87)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นับว่ามีปัญหาด้านการจัดองค์การหรือปัญหาด้านโครงสร้างมากที่สุด ประการหนึ่งอาจเป็นเพราะเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่ยากต่อการบริหารจัดการและปกครองตนเอง รวมทั้งมีปัญหาด้านความมั่นคงด้วย ทำให้รัฐบาลหรือราชการส่วนกลางไม่แน่ใจในการจะปล่อยให้มีการปกครองตนเอง อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับอำนาจและผลประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการส่วนภูมิภาคด้วย ดังจะเห็นได้ชัดเจนกรณียกเลิกสุขาภิบาลและการให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นส่งผลกระทบต่ออำนาจและผลประโยชน์เกือบทุกของข้าราชการส่วนภูมิภาค ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การกำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาซับซ้อนยืดเยื้อยาวนาน (ธีรวุฒิ โสภณัฐกุล, 2550 ก, หน้า 113) ดังนั้นบรรดาภาคีขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมาจากแนวคิดของเคลลี (Kelly, 1980, p. 246 อ้างถึงใน สนชยา บุญประดิษฐ, 2550, หน้า 23-24) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีปัญหากับการประกอบอาชีพและแหล่งทำกิน ปัญหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร ปัญหาความยากจน ปัญหาการด้อยโอกาส ปัญหาผู้มีอิทธิพล เป็นต้น ซึ่งปัญหาแต่ละอย่างมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง (ธีรวุฒิ โสภณัฐกุล, 2550 ก, หน้า 121) ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมาจากแนวคิดของ มิเตอร์ และฮอร์น (Meter & Horn, 1975, pp. 455-488 อ้างถึงใน ชำนาญคงรอด, 2554, หน้า 35) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

การปฏิบัติงานในองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถและอื่น ๆ มาปฏิบัติภารกิจในองค์กรร่วมกัน ดังนั้นพนักงานส่วนตำบลจึงต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลควรมาจากแนวคิดของ แมคเคลแลน (McClellan, 1973, pp. 1-14 อ้างถึงใน ชีรนนท์ วัฒนาคนนท์, 2554, หน้า 21-22) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ/ ทศนคติ (Motives/ Attitude) และความผูกพันต่อองค์กรควรมาจากแนวคิดของพอร์ดเตอร์ และสมิธ (Porter & Smith, 1974 อ้างถึงใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 4; อรุทัย จันทรแจ่มช้อย, 2551, หน้า 9) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นการส่วนตัวหรือมีความสามารถในการชี้แนะให้บุคคลเหล่านั้นกระทำตาม แก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้สามารถร่วมมือกันดำเนินการตามที่ตนปรารถนาหรือตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคคลดังกล่าวอาจเรียกว่า ผู้นำ ผู้บริหาร หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ซึ่งส่วนต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถชักนำ หรือใช้อิทธิพล ศรัทธา บารมี ให้ผู้อื่นที่ร่วมงานด้วยกระทำตาม ด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กร (สัมมนา ธรนิษฐ์, 2553 ก, หน้า 249) ดังนั้น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมาจากแนวคิดของ (สัมมา ธรนิษฐ์, 2553 ข, หน้า 128-129) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized influence) การสร้างแรงคลใจ (Inspiration motivational) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual consideration) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) และทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์กร การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (จรัส อติวิทยากรณ์, 2553, หน้า 489) ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลที่มาจากแนวคิดของ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 30-32) มาปรับใช้ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การเท่าที่มีอยู่ในขณะนี้ การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) ได้รับความนิยมนมากที่สุด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้นั้นคือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณภาพจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะมอทท์ได้บูรณาการแนวคิดทั้งในแง่ของการบรรลุเป้าหมายและระบบทรัพยากร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) โดยดูจากปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) จากงานวิจัยของ อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลัง ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อย ขาดความรู้ ความสามารถ ไม่มีการวางแผนรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร ปริมาณงานมีจำนวนมาก แต่ไม่มีงบประมาณเพียงพอ และองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้า (มาโนช ตรีรัตนยนต์, 2552, บทคัดย่อ) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ของงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในแต่ละวัน พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามปริมาณ และคุณภาพ ของงานในแต่ละวัน ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.00 (สมลักษณ์ นามวัฒน์, 2552, หน้า 59)

การสังเคราะห์งานวิจัยหลายงานวิจัยที่ผ่านมาสรุปลงได้ว่า ระดับบุคคล ระดับการศึกษา สามารถพยากรณ์สมรรถนะได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุทธิดา รอดขันเมือง, 2553, บทคัดย่อ) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน (สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ, 2553, บทคัดย่อ) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (แสงระวี แซ่ตัน, 2553, บทคัดย่อ) ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (วรพจน์ ลิตติกรณ, 2549, บทคัดย่อ) ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547, บทคัดย่อ) สมรรถนะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เพ็ญผกา พุ่มพวง,

2547, บทคัดย่อ) ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 81) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์, 2554, หน้า 81) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 49.8 (จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม, 2552, บทคัดย่อ)

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้หลักการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สิทธิพล พหลทัฬห, 2552, บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีอิทธิพลต่อหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ชานาญ คงรอด, 2554, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (สมนึก ไวงาน, 2554, บทคัดย่อ) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุนิสา ชินนะพงษ์, 2552, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์บรรยากาศขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (หทัยชนก บุญมาก, 2555, บทคัดย่อ) หลักธรรมาภิบาลกับบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (รณชัย สมานชาติ, 2553, บทคัดย่อ) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล มหารธรรม, 2550, บทคัดย่อ) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สมพร แก้วสนธิ, 2553, บทคัดย่อ) หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุรเชษฐ์ คะสุคใจ, 2553, บทคัดย่อ) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร คือ บรรยากาศขององค์กร (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 100-101)

งานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาข้อมูลเพียงระดับเดียว และงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรการบริหารส่วนตำบลมีน้อย งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรส่วนใหญ่ศึกษาในโรงเรียน บริษัท และ โรงพยาบาล จากสภาพความเป็นจริงขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นระดับชั้นลดหลั่น การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นพหุระดับสมมติว่าทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์กร ถ้าผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงลักษณะของการบริหารจัดการ เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจของผู้บริหาร ว่ามีอิทธิพลอย่างไร

ต่อผลทางการปฏิบัติงานของพนักงาน หน่วยของการวิเคราะห์ก็จะเป็นทั้งองค์กร และพนักงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจึงเกี่ยวข้องกับตัวแปรระดับองค์กรและพนักงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 67) ข้อมูลทางสังคมศาสตร์มักมีโครงสร้างของข้อมูลเป็นระดับที่สอดคล้องกัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประชาชน ซึ่งรวมตัวกันอยู่ในตำบล ตำบลรวมกันอยู่ในอำเภอ อำเภอรวมกันอยู่ในจังหวัด เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 66) ถ้าใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบประเพณีนิยม จะพบปัญหาเกี่ยวกับหน่วยของการวิเคราะห์ ปัญหาความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ รวมทั้งปัญหาความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอยและการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน อันจะนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนของการทดสอบนัยสำคัญ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 89)

สมมติเรามีข้อมูลของตัวแปร 2 ระดับ ประกอบด้วยตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับกลุ่มหรือองค์กร ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการถดถอยแบบประเพณีนิยม จะมีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกหน่วยการวิเคราะห์ที่เหมาะสมระหว่างระดับบุคคลกับระดับกลุ่มหรือองค์กร ถ้าเลือกวิเคราะห์ระดับบุคคล จะต้องนำตัวแปรทุกตัวทั้ง 2 ระดับ มาวิเคราะห์รวมอยู่ในระดับเดียวกัน การกระทำดังกล่าวจะละเลยความผันแปรระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกันภายในแต่ละกลุ่ม ทำให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าความเป็นจริง ทำให้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเกิดความคลาดเคลื่อน ประเภทที่ 1 (α) สูงกว่าที่กำหนดไว้ แต่ถ้าเลือกทำการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มหรือองค์กรจำเป็นต้องนำตัวแปรระดับบุคคลมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม จึงเกิดปัญหาของการจัดกระทำตัวแปรระดับบุคคลให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ทำให้การประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เกิดความลำเอียงและขาด ประสิทธิภาพ ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้น คือ การละเลยต่อโครงสร้างของข้อมูล (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 90) มีผลให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation bias) (Cronbach & Webb, 1975 อ้างถึงใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542, หน้า 12) และการวิเคราะห์ผลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรความสามารถ กระทำได้เพียงระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 90)

ตัวแปรแต่ละตัว เมื่ออยู่ต่างระดับกันมักมีความหมายต่างกัน และย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกัน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนกเป็นความผันแปรในระดับบุคคลหรือระดับที่ 1 กับความผันแปรระดับองค์กรหรือระดับที่ 2 เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 89) ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูลทุกระดับ ถ้าการวิเคราะห์ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์ การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม มักจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะ และมี

ความแตกต่างจากกลุ่มอื่น การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหานี้ โดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม ซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มได้ ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 90) ความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอยเกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือองค์กรที่ทำการวิเคราะห์ การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าว (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 90)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการวิเคราะห์ MSEM โดยมีปัจจัย 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลองค์การ การคัดเลือกบุคลากรอื่นจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลสมการ โครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
 - 4.1 โมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล
 - 4.2 โมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

5.1 โมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล

5.2 โมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานของการวิจัย

ระดับบุคคล

1. สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากฐานะทางสังคมและ
เศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะ
ของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน
ส่วนตำบลผ่านสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

3. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และฐานะทางสังคมและ
เศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล
ผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากฐานะทางสังคม
และเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลและความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพล
ทางตรงจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

6. บรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลัก
ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล และการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อม
จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านหลักธรรมาภิบาลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ

บริหารส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและ
 หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศ
 องค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ
 บริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ผ่านบรรยากาศขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลและบรรยากาศขององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก
 การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 องค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลและบรรยากาศขององค์การ
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ระดับบุคคล ระดับการศึกษาสามารถ
 พยากรณ์สมรรถนะได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุทธิดา รอดขันเมือง, 2553, บทคัดย่อ)
 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน (สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ,
 2553, บทคัดย่อ) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 (แสงระวี แซ่ตัน, 2553, บทคัดย่อ) ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กร (วรพจน์ ลิตติกรณ, 2549, บทคัดย่อ) ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547, บทคัดย่อ) สมรรถนะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ
 ปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เพ็ญผกา พุ่มพวง,
 2547, บทคัดย่อ) ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีผลต่อประสิทธิภาพ
 องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 81) ค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ชิรนนท์ วัฒนากานนท์ (2554, หน้า 81) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่า
 สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ได้ร้อยละ 49.8 (จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม, 2552, บทคัดย่อ)

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้หลักการ
 กระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(สิทธิพล พหลทัฬห, 2552, บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีอิทธิพลต่อหลัก
 ธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ชานานู คงรอด, 2554, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำ
 แบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.001 (สมนึก ไวกาน, 2554, บทคัดย่อ) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 (สุนิสา ชินนะพงษ์, 2552, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์บรรยากาศ
 องค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (หทัยชนก บุญมาก, 2555, บทคัดย่อ) หลัก
 ธรรมาภิบาลกับบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 (รณชัย สมานชาติ, 2553, บทคัดย่อ) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล
 ตำบล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล มหาวรรณ, 2550, บทคัดย่อ) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี
 ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 (สมพร แก้วสนธิ, 2553, บทคัดย่อ) หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพ
 ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุรเชษฐ
 คะสุตใจ, 2553, บทคัดย่อ) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ คือ บรรยากาศ
 องค์การ (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 100-101)

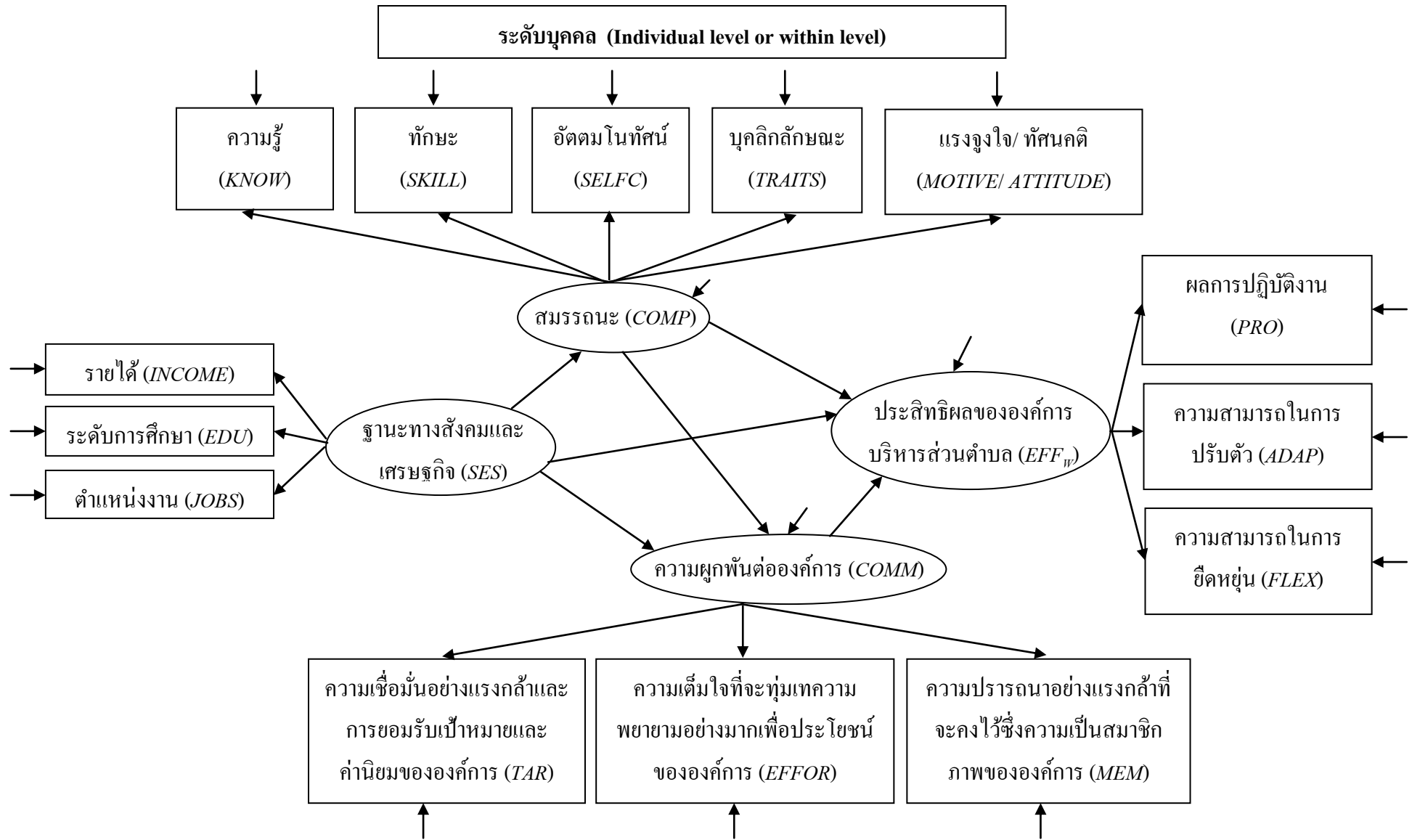
กรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรเพื่อศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับ
 บุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลที่มีความเป็นระดับชั้นลดหลั่นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ในการวิจัย
 ครั้งนี้จึงมี 2 ระดับ คือ

ระดับบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES) ประกอบด้วย
 ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ มาจากแนวคิดของ (บุญใจ
 ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 43) สมรรถนะมาจากแนวคิดของแมคเคลลีแลนด (McClellan, 1973,
 pp. 1-14 อ้างถึงใน ชีรนันท์ วัฒนาคานนท์, 2554, หน้า 21-22) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว
 คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะ
 ประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude) ความผูกพันต่อองค์การ
 มาจากแนวคิดของพอร์เตอร์ และสมิธ (Porter & Smith, 1974 อ้างถึงใน พิษณุกุล ศิริปัญญา,
 2545, หน้า 4; อรุทัย จันทรแห่งมชัย, 2551, หน้า 9) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ
 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจ

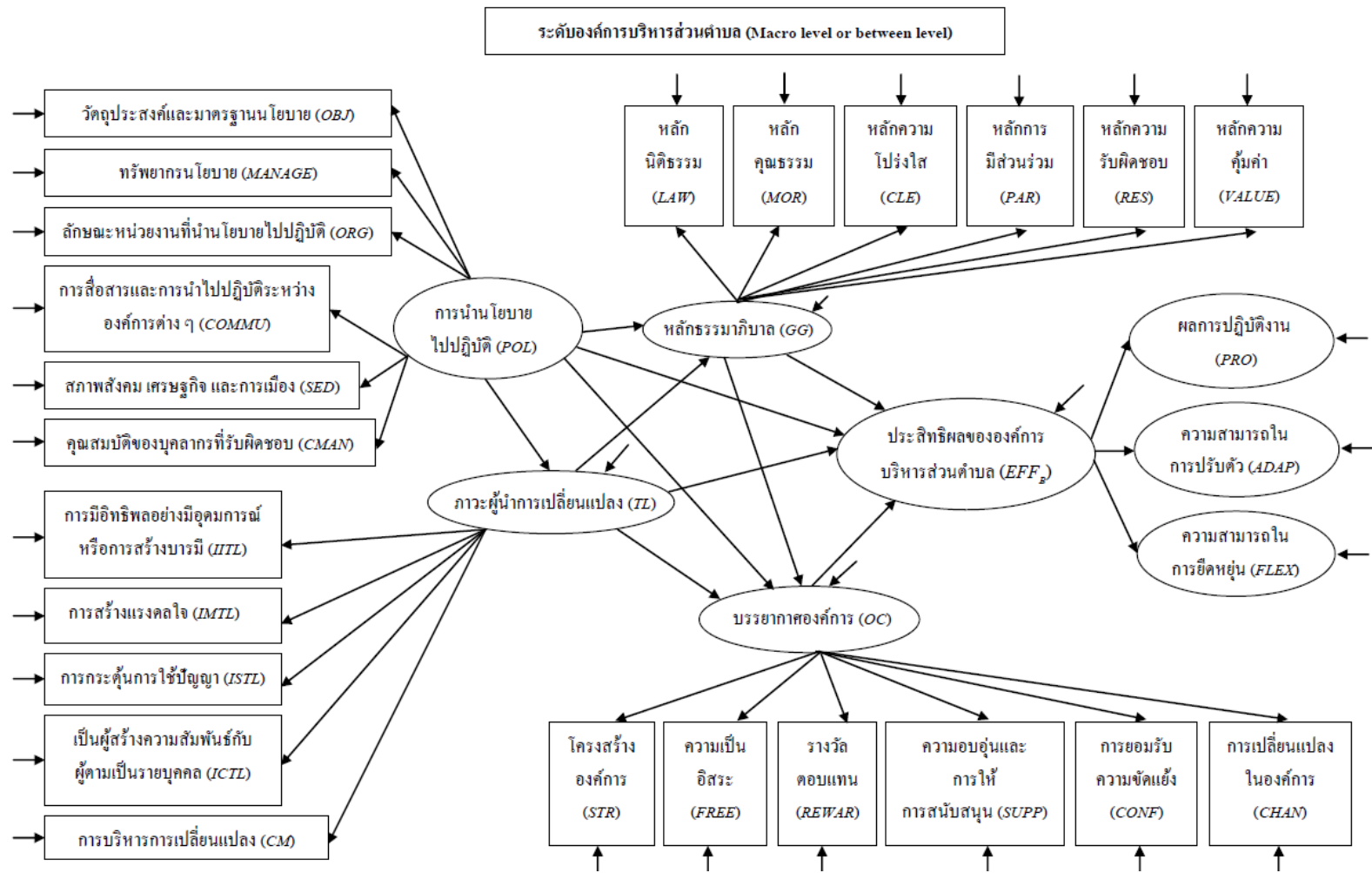
ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร การนำนโยบายไปปฏิบัติมาจากแนวคิดของมีเตอร์ และฮอร์น (Meter & Horn, 1975, pp. 455-488 อ้างถึงใน ชำนาญ ครงรอด, 2554, หน้า 35) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทฤษฎานโยบาย ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมาจากแนวคิดของ (สัมมา รณิษฐ์, 2553 ข, หน้า 128-129) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized influence) การสร้างแรงคลใจ (Inspiration motivational) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual consideration) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) หลักธรรมาภิบาลมาจากแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 30-32) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า บรรยากาสององค์กรมาจากแนวคิดของเคลลี (Kelly, 1980, p. 246 อ้างถึงใน สนธยา บุญประดิษฐ์, 2550, หน้า 23-24) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ โครงสร้างองค์กร ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตัวแปรตามผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีองค์การของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) ที่ได้เสนอแบบจำลองในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ว่าประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) รายละเอียด ดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.1 ทำให้ได้แนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดกระทรวงมหาดไทย ภาคตะวันออก

1.2 ทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุระดับหลายตัวแปรทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดกระทรวงมหาดไทย ภาคตะวันออก

1.3 เป็นประโยชน์ต่อนักวิจัย นักวิชาการ ในการนำแนวทางการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ พหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปใช้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับด้านอื่น ๆ ต่อไป

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงานในเชิงการนำไปปฏิบัติ

2.1 ทำให้ได้แนวทางการสร้างเสริมประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหาร และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม และพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.3 หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้ในการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมกันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว จำนวน 49 แห่ง จังหวัดตราด จำนวน 29 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 56 แห่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 50 แห่ง จังหวัดระยอง จำนวน 37 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 74 แห่ง และจังหวัดจันทบุรี จำนวน 36 แห่ง รวมทั้งสิ้น 331 แห่ง

2. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ผู้วิจัยแยกการศึกษาออกเป็นสองระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

โดยระดับบุคคล ศึกษาเฉพาะปัจจัย

2.1 ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่

2.1.1 รายได้

2.1.2 ระดับการศึกษา

2.1.3 ตำแหน่งงาน

2.2 สมรรถนะ ได้แก่

2.2.1 ความรู้ (Knowledge)

2.2.2 ทักษะ (Skills)

2.2.3 อัตตมโนทัศน์ (Self-concept)

2.2.4 บุคลิกลักษณะ (Traits)

2.2.5 แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude)

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะปัจจัย

2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

2.4.1 วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย

2.4.2 ทรัพยากรนโยบาย

2.4.3 ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

2.4.4 การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ

2.4.5 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2.4.6 คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

2.5.1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน

2.5.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน

- 2.5.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน
- 2.5.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร
- 2.5.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2.6 หลักธรรมาภิบาล ได้แก่
 - 2.6.1 หลักนิติธรรม
 - 2.6.2 หลักคุณธรรม
 - 2.6.3 หลักการมีส่วนร่วม
 - 2.6.4 หลักความโปร่งใส
 - 2.6.5 หลักความรับผิดชอบ
 - 2.6.6 หลักความคุ้มค่า
- 2.7 บรรยากาศองค์การ ได้แก่
 - 2.7.1 โครงสร้างองค์การ
 - 2.7.2 ความเป็นอิสระ
 - 2.7.3 รางวัลตอบแทน
 - 2.7.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
 - 2.7.5 การยอมรับความขัดแย้ง
 - 2.7.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ
- 2.8 ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่
 - 2.8.1 ผลการปฏิบัติงาน (Productivity)
 - 2.8.2 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
 - 2.8.3 ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล อันเกิดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) คือ

1.1 ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3 ด้าน คือ 1) ปริมาณ (Quantity) หมายถึง เป็นจำนวนของงานที่ออกมาในงานปกติ หรืองานประจำ การใช้เวลาปฏิบัติงาน

ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด จึงเป็นการวัดผลงานตามเป้าหมายหรือตามที่ตกลงกันไว้ 2) คุณภาพ (Quality) หมายถึง เป็นความสามารถของงานที่ปฏิบัตินั้น โดยคำนึงถึงความครบถ้วน ประณีต ถูกต้องเชื่อถือได้ ตรงเวลา จำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และประชาชนมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ 3) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลงานที่ได้กับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการปฏิบัติงาน ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

1.2 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจาก ลักษณะการยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนด้านผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบลทุกคนสามารถนำระบบคอมพิวเตอร์ และเทคนิคสมัยใหม่เข้ามาใช้งานเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจในบริการ ความรวดเร็วที่ได้รับทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ (Flexibility) หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถประสานความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงานประจำและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และข้าราชการรวมถึงพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานราชการกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. สถาปนา และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดจันทบุรี

4. สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา ได้แก่ โสด แต่งงานแล้ว หม้าย/ หย่าร้าง และแยกกันอยู่

5. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในส่วนราชการ วัดจากตัวบ่งชี้ ได้แก่ หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงาน

ทั่วไป) หัวหน้างานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ) เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ช่างโยธา นักการภารโรง ยาม คนงานประจำรถขยะ พนักงานวิทยุ ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย พนักงานเทศกิจ คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ คนงานประจำรถคูสิ่งปฏิกูล เป็นต้น

6. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล หมายถึง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานส่วนตำบล วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

7. อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงานส่วนตำบล ที่นับเป็นปี

8. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาปัจจุบันของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา

9. รายได้ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากเงินเดือนในการปฏิบัติราชการโดยไม่รวมค่าตอบแทนหรือเงินได้อื่น ๆ

10. สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของพนักงานส่วนตำบลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ วัดได้จาก

10.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

10.2 ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมานั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและถูกต้อง

10.3 อัตตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัว ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็นอย่างไร การนับถือตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

10.4 บุคลิกลักษณะ (Traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่เบื้องหลังบุคคลนั้น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะความเป็นผู้นำทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

10.5 แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude) หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้น ไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

11. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานส่วนตำบล มีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจ ทดมความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมของ องค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร วัดได้จาก

11.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริง ต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมาย ของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

11.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อการเป็น ไป ขององค์กร

11.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพร้อมที่จะ บอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

12. ขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง ระดับชั้นขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลพิจารณาได้จากรายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็นดังนี้ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล ขนาดเล็ก คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท ขนาดกลาง คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท ขนาดใหญ่ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป วัดได้จากขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

13. การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการ โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐ หรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของ นโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว วัดได้จาก

- 13.1 วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย หมายถึง นโยบายต้องมีวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อให้สะดวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 13.2 ทรัพยากรนโยบาย หมายถึง การที่หน่วยงานได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของนโยบาย การได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีความจำเป็นสำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการจัดทำแผนงาน/ โครงการและงบประมาณรองรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 13.3 ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การที่หน่วยงานมีโครงสร้าง มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร การจัดสรรงบประมาณ การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ เช่น จำนวนเจ้าหน้าที่ การควบคุมตามสายการบังคับบัญชา ความอยู่รอดขององค์กร ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้กำหนดนโยบาย
- 13.4 การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและท้องถิ่น ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามหลักของการกระจายอำนาจ สามารถสื่อสารกันเข้าใจและบังคับใช้นโยบายได้ ในการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องมีข้อมูลและข่าวสารที่ตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง นอกจากนั้นภายในหน่วยงานเดียวกันการสื่อสารก็จะต้องมีประสิทธิภาพด้วย
- 13.5 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันด้านอื่น นอกจากพระราชบัญญัติหรือนโยบายของฝ่ายบริหาร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีต่อนโยบายต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ สังคมมีความเห็นต่อนโยบายสาธารณะเป็นอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคมรวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชน คัดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติหรือไม่
- 13.6 คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึนึกคิดของผู้ปฏิบัติ จะแสดงออกมาในรูปแบบของความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ นโยบาย เช่น ความรู้ความเข้าใจนโยบาย ทิศทางการสนองตอบ เช่น ยอมรับ หรือ เฉย ๆ หรือปฏิเสธนโยบาย
14. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำขององค์กรบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้

ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น ประกอบด้วย การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

14.1 การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำพยายามจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตามว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กร โดยการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักในภารกิจส่วนรวม อุทิศตน เพื่อกลุ่ม มีเจตคติที่ดี

14.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง กระบวนการปลุกกระดมจินตนาการ กระตุ้นให้สงสัยวิธีการทำงาน สนับสนุน ประเมินค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ส่งเสริมให้คิดเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน และพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์

14.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือ กระบวนการ ซึ่งผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันแต่เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ตาม โดยวิเคราะห์ ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

14.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความสามารถให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งหรือประเพณี

14.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การร่วมดำเนินกิจกรรมของบุคคล ในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โดยเป็น การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรมองค์กร กำจัดจุดอ่อน เพิ่ม จุดแข็ง อันจะได้มาซึ่งประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์กร

15. หลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้ สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี วัตถุประสงค์

15.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

15.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

15.3 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชมติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ โดยจะส่งเสริมให้ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มชุมชน มีสิทธิและความเสมอภาคกันทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็น ความต้องการ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนขจัดปัญหาความยากจนยกระดับคุณภาพชีวิตพี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง

15.4 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

15.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

15.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีชาติ รู้จักการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

16. บรรยาการองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และมีผลกระทบต่อระดับการทำงานรวมทั้งมีอิทธิพล

ต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน วัดได้จาก

16.1 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง การศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

16.2 ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ

16.3 ด้านรางวัลตอบแทน หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้น-เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรม เป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

16.4 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง การศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

16.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การ ในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

16.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การให้สามารถดำเนินการได้ทั้งในลักษณะการคัดเลือกและการรับสมัคร รวมไปถึงการปรับปรุง พัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล
2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่

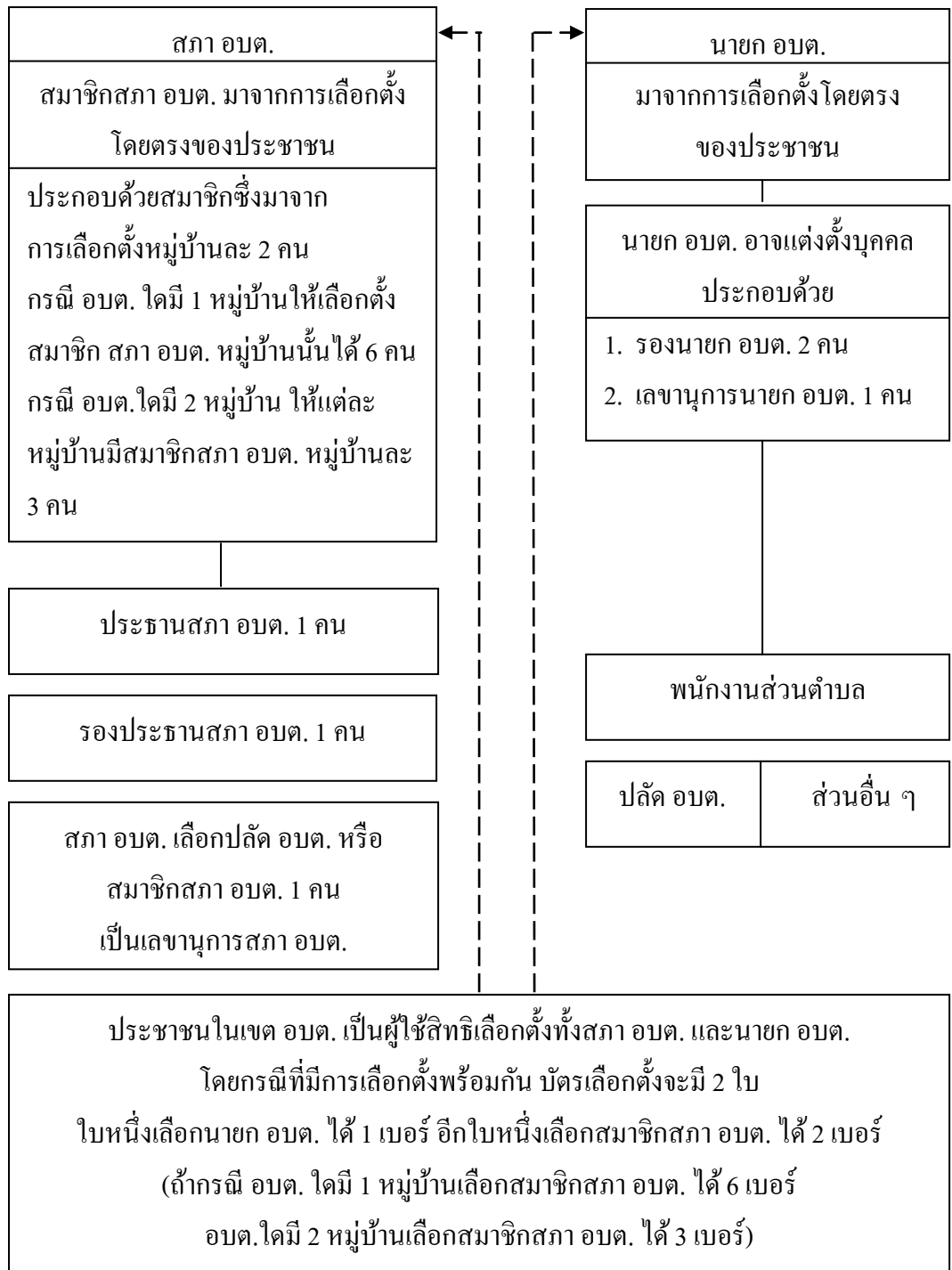
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

- 3.1 แนวคิด ทฤษฎี ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ
 - 3.2 แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะ
 - 3.3 แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.4 แนวคิด ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 3.5 แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.6 แนวคิด ทฤษฎี หลักธรรมาภิบาล
 - 3.7 แนวคิด ทฤษฎี บรรยากาศขององค์การ
 - 3.8 แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพขององค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 5. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ
 6. แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน

โครงสร้าง อบต. ใหม่เกิดขึ้นจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้



ภาพที่ 3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546) (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 156-157)

กลไกช่วยบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นอกจากที่กล่าวไว้แล้วว่ามีสภา อบต. และคณะผู้บริหาร อบต. แล้ว ก็ยังมีฝ่ายประจำที่เป็นกลไกช่วยบริหาร และดำเนินการ นั่นก็คือ มีพนักงานส่วนตำบล (ตามพระราชกฤษฎีกา) และอาจจัดแบ่งการบริหารออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลก็คือ บุคลากรหลักที่ทำงานให้ อบต. ถือเป็นข้าราชการประจำของ อบต. จัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น คล้ายพนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะเป็นลูกจ้างของ อบต. ซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการมีลูกจ้าง

นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ อบต. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจาก ต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณี ที่เป็นข้าราชการ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลง กับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหารใน อบต.

การแบ่งส่วนบริหารใน อบต. ขึ้นอยู่กับระดับชั้นของ อบต. ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งส่วนบริหารใน อบต. อย่างน้อย ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สำนักงานปลัด อบต. ซึ่งจะต้องมีตำแหน่งปลัด อบต. ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน อบต.
2. ส่วนการคลัง ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนการคลัง หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
3. ส่วนโยธา ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนโยธา หรือนายช่างโยธา เป็นต้น (โกวิท พวงงาม, 2555, หน้า 265)

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ในส่วนของหมวด 4 ว่าด้วยแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พุทธศักราช 2540 รายละเอียดดังนี้

มาตรา 30 บัญญัติว่า แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดเวลา ดังนี้

(ก) ภารกิจที่เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(ข) ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(2) กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจน โดยในระยะแรกอาจกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งต้องพิจารณาจากรายได้และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลาสิบปี

(3) กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(4) กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พุทธศักราช 2544 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบ และในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พุทธศักราช 2549 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า ทั้งนี้ โดยการเพิ่มสัดส่วนตามระยะเวลาที่เหมาะสมแก่การพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง และโดยการจัดสรรสัดส่วนที่เป็นธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยคำนึงถึงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย

(5) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น (บุญอริ ยีหะมะ, 2550, หน้า 95-96)

อำนาจหน้าที่

1. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546

1.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

1.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 67) (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

1.3 อบต. อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 68) (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (12) การท่องเที่ยว (13) การผังเมือง

2. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542

อบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (มาตรา 16) (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (4) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (5) การสาธารณสุขการ

(6) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (9) การจัดการศึกษา (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพ
 ชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (14) การส่งเสริมกีฬา (15) การส่งเสริม
 ประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
 ในการพัฒนาท้องถิ่น (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษา
 พยาบาล (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้
 ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (25) การผังเมือง (26) การขนส่ง
 และการวิศวกรรมจราจร (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (28) การควบคุมอาคาร (29) การป้องกัน
 และบรรเทาสาธารณภัย (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกัน
 และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (31) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน
 ในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 166-170)

บุคลากรของ (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

1. พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือน
 จากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งทางองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้น
 ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พุทธศักราช 2539 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
 ได้กำหนดไว้จำนวน 21 ตำแหน่ง ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 3-7) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-6) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ
 บริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5) หัวหน้างานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ 2-5)
 เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 1-4 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1-4 หัวหน้างานนิติการ (นิติกร 3-5)
 หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 2-6) หัวหน้างานงบประมาณ
 (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-5) หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-5)
 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ระดับ 1-4 หัวหน้างานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-5)
 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 1-4 หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2-6) หัวหน้างาน
 โยธา (วิศวกรโยธา 3-6) นายช่างโยธา ระดับ 2-5 ช่างโยธา ระดับ 1-4 หัวหน้าส่วนสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุข 3-6) หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล 3-5) หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ 3-5) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 2-4 เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเหมาะสมกับรายได้และปริมาณงานของ (อบต.) จึงจัดแบ่งชั้น (อบต.) ออกเป็น 5 ชั้น โดยนำเรื่องของรายได้ พื้นที่ และประชากรของ (อบต.) มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และจำนวนพนักงานส่วนตำบล (อุดม เศษกิจวงศ์, 2549, หน้า 51)

ชั้น (อบต.)	เกณฑ์รายได้	จำนวนพนักงานส่วนตำบล
1	20 ล้านบาทขึ้นไป	21
2	12-20 ล้านบาท	12
3	6-12 ล้านบาท	6
4	3-6 ล้านบาท	4
5	ไม่เกิน 3 ล้านบาท	3

นอกจากพนักงานส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้

2. ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปริมาณงานมากและมีรายได้เพียงพอก็สามารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2538

สำหรับตำแหน่งลูกจ้างที่ (อบต.) จะดำเนินการจ้างได้นั้น กระทรวงมหาดไทยให้นำบัญชีกำหนดตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาลเมืองพัทยาและสุขาภิบาลมาใช้ ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ คนงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ คนงานประจำรถขยะ พนักงานขับเรือชุด (รถชุด) คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง คนงานประจำเรือยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก นักการ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ การโรง พนักงานเทศกิจ ยาม พนักงานดับเพลิง คนสวน พนักงานวิทยุ พนักงานผลิตน้ำประปา ผู้ช่วยช่างทุกประเภท พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

นอกจากนี้ (อบต.) สามารถจ้างลูกจ้างในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ช่างโยธา เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่ธุรการได้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำได้ตามกำลังรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ของตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 2 รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และจำนวนลูกจ้าง (อุดม เขยกิจวงศ์, 2549, หน้า 52)

รายได้ของ (อบต.)	จำนวนลูกจ้าง
1. ตั้งแต่ 3 แสนบาทลงมา	1-2 คน
2. เกิน 3 แสนบาท ถึง 5 แสนบาท	1-4 คน
3. เกิน 5 แสนบาท ถึง 1 ล้านบาท	2-8 คน
4. เกิน 1 ล้านบาท ถึง 1.5 ล้านบาท	2-10 คน
5. เกิน 1.5 ล้านบาท ถึง 2 ล้านบาท	5-14 คน
6. เกิน 2 ล้านบาท ถึง 3 ล้านบาท	5-18 คน
7. เกิน 3 ล้านบาทขึ้นไป	5-24 คน

อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อน ในกรณีที่จะจ้างลูกจ้างประจำต้องมีจำนวนไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่กำหนดในตารางที่ 2

หาก อบต. มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้จ้างเพิ่มเติมได้ไม่เกิน ร้อยละ 20 ของจำนวนที่กำหนด และหากจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างเกินมากขึ้นไปอีก ให้ขออนุมัติกระทรวงมหาดไทยเป็นราย ๆ ไป

3. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว (อุดม เขยกิจวงศ์, 2549, หน้า 50-52)

สรุปโดยผู้วิจัย โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) สมาชิกสภา อบต. และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือใน

การบริหารงานได้ทั้งนี้แต่งตั้งได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้อีก 1 คน ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเช่นเดียวกัน โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นอกจากจะมี สภา อบต. และคณะผู้บริหาร อบต. แล้วก็ยังมีฝ่ายประจำ ที่เป็นกลไกช่วยบริหาร และดำเนินการ การแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนั้นจะเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยได้แบ่งส่วนบริหารใน อบต. อย่างน้อยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546 และอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1) แนวคิด ทฤษฎี ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

1. ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers, 1977 b) เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งบางครั้งองค์การไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังนั้นได้ ทำให้เกิดความผิดหวัง จึงทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง จากการศึกษาของ Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน ปัทมาพร เรียมพานิชย์, 2544, หน้า 8) พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย จากงานวิจัยของ กิ่งแก้ว คานเขต (2553, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในบ้าน และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ตำแหน่งงาน (คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) หมายถึง ลักษณะสภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ประเภทหน่วยงานที่ปฏิบัติ จะบ่งบอกลักษณะงาน รูปแบบอย่างหนึ่งที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน และลักษณะของผู้ใช้บริการ ซึ่งเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายขององค์การ (Hack & Oldham, 1980 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล, 2544; กัณหา โภคสมบัติ, 2549, หน้า 25) เช่น ความน่าสนใจของงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, อ้างถึงใน สายพิน สหายคำ, 2552, หน้า 19, 20) กล่าวว่า คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูงพบว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ก็พบว่าความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเช่นกัน รวมทั้งความพอใจในตัวงานหรือหน้าที่ที่ทำ (Satisfaction with work itself) ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Satisfaction with promotion) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของสมาชิก (กรีข แรงสูงเนิน, 2554, หน้า 151) ลักษณะของประชากรอาจสามารถแบ่งได้ตามอายุ เพศ ฐานะ สถานภาพทางสังคม อาชีพ เงินเดือน ประสบการณ์ หรือตำแหน่ง จากงานวิจัยของกิ่งแก้ว คานเขต (2553, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในบ้าน และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. รายได้ หมายถึง เงินที่จ่ายตามระยะเวลาของการทำงานเหมือนกับงานในระบบราชการ ใครที่มาก่อนจะเริ่มต้นด้วยเงินเดือนในระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์การ แต่หนุ่มสาวที่มีฝีมือความรู้ อาจไม่ชอบใจ เพราะเห็นผลช้า ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และรายได้ยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในชีวิตอย่างหนึ่ง และมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล (Maslow, 1960 อ้างถึงใน พิมพ์ประภา โตสงคราม, 2542; กัณหา โภคสมบัติ, 2549, หน้า 24) จากงานวิจัยของกิ่งแก้ว คานเขต (2553, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในบ้าน และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำมาจากแนวคิดของ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 43) ตัวแปรองค์ประกอบสภาพทางสังคม ประกอบด้วยตัวแปร รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษา มาใช้กับบริบทของพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2) แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ที่เขียนไว้ในหนังสือ Competency at work: Models for superior performance สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ให้คำนิยามไว้ดังนี้

“A Competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion reference effective and/ or superior performance in a job or situation”

ซึ่งอาจจะแปลแบบจับใจความได้ว่า

“สมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นฐานรากของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุ และผลกับผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และ/ หรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้”

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ ยังนำคำ 3 คำ ที่เป็นคำสำคัญในนิยามข้างต้นมาแยกอธิบาย ขยายความคำ 3 คำที่ว่าคือ

1. ลักษณะที่เป็นฐานราก (Underlying characteristic) หมายความว่า สมรรถนะเป็นส่วนที่ฝังอยู่ก่อนข้างลึก และเหนียวแน่นของบุคลิกภาพของบุคคลและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในลักษณะ และสถานการณ์ที่หลากหลาย และกว้างขวาง

2. การเชื่อมโยงเชิงเหตุและผล (Causally related) หมายความว่า สมรรถนะพยากรณ์หรือเป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน

3. การอ้างอิงตามเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion-referenced) หมายความว่า สมรรถนะพยากรณ์ได้จริงว่าใครทำงานได้ดีหรือไม่ดี โดยวัดจากมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างของเกณฑ์ได้แก่ ยอดขายคิดเป็นดอลลาร์ของพนักงานขาย หรือจำนวนผู้ใช้บริการ (Clients) ที่ประสบความสำเร็จในการเลิกแอลกอฮอล์ เป็นต้น (สุกชัช ยาวะประภาส, 2548, หน้า 36-37)

แมคเคลแลน (McClellan, 1973, pp. 1-14 อ้างถึงใน ชีรนนท์ วัฒนาคานนท์, 2554, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคล นั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

แมคเคลแลน (McClelland, 1993, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 49; ญาณกร ธรรมวิเศษ, 2555, หน้า 9-10) ซึ่งจัดว่าเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงในเรื่องนี้ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ Competency ไว้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สรุปโดยผู้วิจัย สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นฐานรากของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่ฝังอยู่ก่อนข้างลึก และเหนียวแน่นของบุคลิกภาพของบุคคลและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในลักษณะและสถานการณ์ที่หลากหลาย และกว้างขวาง

มิติของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะอาจแสดงออกได้ในมิติเดียว หรือหลาย ๆ มิติประกอบกัน มิติของสมรรถนะที่พบเสมอ มี 5 มิติ คือ 1) ความเข้ม หรือความสมบูรณ์ของการกระทำ 2) ขนาดของผลกระทบ 3) ความสลับซับซ้อน 4) ความพยายามที่ไต่ลงไป และ 5) มิติที่มีลักษณะเฉพาะ แต่ละมิติมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเข้ม หรือความสมบูรณ์ของการกระทำ (Intensity or completeness of action)

สมรรถนะส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่ทุ่มเทลงไป และความสมบูรณ์ของการกระทำที่เกิดขึ้นเพื่อให้ความตั้งใจนั้นเป็นจริง ตัวอย่างเช่น สมรรถนะเรื่องความมุ่งสู่ผลสำเร็จ จะอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ถ้าการแสดงออกนั้นมีการกล้าเสี่ยงเพื่อให้งานสำเร็จประกอบด้วย ไม่ใช่เพียงตั้งใจทำงานให้ดีเท่านั้น

2. ขนาดของผลกระทบ (Size of impact)

ผลกระทบที่เกิดจากการกระทำอาจหมายถึงทั้งบุคคลที่ได้รับผลกระทบ ตำแหน่งของบุคคล ขนาดของโครงการ หรือขอบเขตความรุนแรงของปัญหา ความแตกต่างเพียงเล็กน้อยในสมรรถนะที่แสดงออก โดยมิติของผลกระทบอาจแยกให้เห็นถึงระดับของสมรรถนะที่เชื่อมโยงหรือตีความ และระดับที่ยอมรับได้

3. ความสลับซับซ้อน (Complexity)

ความสลับซับซ้อนของพฤติกรรม ซึ่งรวมถึงการนำปัจจัยหลากหลายต่าง ๆ เข้าสู่การพิจารณาตัดสินใจ ตั้งแต่สิ่งของ บุคคล ข้อมูล แนวคิด หรือสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ นับเป็นการแสดงถึงสมรรถนะระดับพื้นฐานของสมรรถนะบางประเภท ส่วนใหญ่จะเป็นสมรรถนะด้านการใช้ความคิด (Thinking)

4. ความพยายามที่ไต่ลงไป (Amount of effort)

ปริมาณของความพยายามเป็นพิเศษที่ไต่ลงไป หรือปริมาณเวลาที่ทุ่มลงไป เพื่อทำงานให้เกิดผลเป็นมิติที่สองของสมรรถนะบางเรื่อง

5. มิติที่มีลักษณะเฉพาะ (Unique dimension)

สมรรถนะบางประเภทมีลักษณะเฉพาะตัว ตัวอย่างเช่น สมรรถนะเรื่องความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) มีระดับสเกลที่สอง คือ การจัดการกับความล้มเหลว ซึ่งกล่าวถึงการที่บุคคลฟื้นสภาพจากความผิดหวัง และหลีกเลี่ยงการคิดในเรื่องลบที่ห่อเหี่ยว สมรรถนะเรื่อง

ความคิดริเริ่ม (Initiative) มีมิติเรื่องเวลามาเกี่ยวข้อง อาทิ บุคคลนั้นสามารถมองไปสู่อนาคตได้ไกลแค่ไหน และสามารถดำเนินการเพื่ออนาคตได้หรือไม่ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีมาก มักเป็นผู้ที่สามารถมองภาพอนาคตได้ วางแผนเพื่อไปสู่ภาพอนาคต และดำเนินการตามแผนนั้นได้

สมรรถนะบางประเภท หรือเรื่องต่าง ๆ อาจมี 2-3 มิติ ประกอบกัน อาทิ สมรรถนะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement orientation) ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) ความข้ม และความสมบูรณ์ของการกระทำเพื่อไปสู่สัมฤทธิ์ผลตามแรงจูงใจ 2) ผลกระทบของผลสัมฤทธิ์ และ 3) ระดับของนวัตกรรม สมรรถนะที่มีหลายมิติ ประกอบกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาก อาจได้คะแนนระดับสูงในบางมิติ และระดับปานกลางในบางมิติก็ได้ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548, หน้า 45-46)

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะอาจสามารถจำแนกเป็นกลุ่ม ๆ ได้หลายวิธี แต่วิธีที่ผู้เขียนเองเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การของรัฐ คือ การแยกสมรรถนะออกเป็น 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) และ 2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional competency)

1. สมรรถนะหลัก

เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์การเอง องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่น หรือหลักขององค์การ อาทิ ศาลยุติธรรมอาจมีสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะเรื่องการส่งเสริม และรักษาความยุติธรรม องค์การของรัฐที่มีประชาชนมาติดต่อทุกวัน อาทิ รัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยอาจมีสมรรถนะหลัก คือ การศึกษา และส่งเสริมคุณภาพวิชาการ เป็นต้น สมรรถนะหลักขององค์การจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากร และกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมี

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน

เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก อาทิ ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความกฎหมาย ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะหลักด้านความรู้ของการบัญชี และมีทักษะด้านการทำบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และมีทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น ฯลฯ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548, หน้า 49)

ต้นแบบสมรรถนะ (Competency model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการทั้งหมดในภาคราชการพลเรือน เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการ

พลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น

2. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่ง ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ และเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. บริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ ในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการสร้างและธำรงรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทั้งในระดับกลุ่มงานและระดับ หน่วยงาน

5. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, 2548 ก อ้างถึงใน ชูลี ทองโอ, 2553, หน้า 37-38)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน สุกัญญา พันธุ์ธงไชย, 2554, หน้า 37) ยังได้อธิบายรายละเอียดของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่เป็นพื้นฐาน (Underlying characteristic) ประกอบด้วย 5 ประเภทสำคัญ 1) แรงจูงใจ (Motive) คือ สิ่งที่บุคคลมักเฝ้าคิดคำนึง ตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล เป็นตัวขับ ชี้นำและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย 2) คุณลักษณะหรือนิสัย (Traits) คือ ลักษณะทางกายภาพที่บุคคลตอบสนองหรือกระทำอย่างสม่ำเสมอ ต่อสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ 3) การคิดรวบยอด (Self-concept) คือ ภาพลักษณ์ของตนเอง คุณค่า ความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคล 4) ความรู้ (Knowledge) คือ ข่าวสาร (Information) ที่บุคคล มีอยู่เฉพาะใดเรื่องหนึ่ง และ 5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่บุคคลแสดงออกเป็นพฤติกรรม ในด้านการเงิน จิตใจและทางกายภาพ

แมคเคลิแลนด์ (McClelland, 1993, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 49; ญาณกร ธรรมวิเศษ, 2555, หน้า 9-10) สมรรถนะ Competency ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ Knowledge และทักษะ Skill ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept คือ ทักษะคิด ค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้ง Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและส่วนนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft-skills” นอกจากนี้แล้ว แมคเคลิแลนด์ ยังได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบสมรรถนะ ทั้ง 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. ทักษะ Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟัน โดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเสี้ยนประสาท หรือเจ็บ
2. ความรู้ Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น Self-concept เช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล Trait เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน Motive ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบของสมรรถนะตามหลักแนวคิดของแมคเคลิแลนด์ (McClelland, 1973, pp. 1-14 อ้างถึงใน ชีรนันท์ วัฒนาคานนท์, 2554, หน้า 21-22) ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ทักษะ (Skills) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมานั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและถูกต้อง
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) เป็นผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัว ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่า

ตนเองเป็นอย่างไร การนับถือตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะความเป็นผู้นำทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้น ไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จทางการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของแมคเคลลีแลน (McClellan, 1973, pp. 1-14 อ้างถึงใน ชีรนนท์ วัฒนากานนท์, 2554, หน้า 21-22) มาใช้กับบริบทของพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) 5) แรงจูงใจ/ ทัศนคติ (Motives/ Attitude)

3) แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers, 1977 a) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ

มาวเดย์ (Mowday, 1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ความผูกพันในองค์การ หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์การ คำนึงถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์การจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2550, หน้า 261)

สรุปโดยผู้วิจัย ความผูกพันในองค์กร หมายถึง เป็นการแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

พอร์เตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1974 อ้างถึงใน พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 4; อรุทัย จันทรแจ่มช้อย, 2551, หน้า 9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อการเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993 อ้างถึงใน ชาญกิจ สันติเกษม, 2542, หน้า 32-34) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้
องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จ
ในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง
การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา
ในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน
ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิด
เสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกัน
แก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง
การแสดงออกถึงความรู้สึกรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน
จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็
การเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป
เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรือ
อยู่ในฐานะวิกฤติ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของ
ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรม
ที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง
ที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจาก
ได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิก
หรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้อาจพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์
ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S.
Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ
ซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจาก
บรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพัน

ต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็น พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทพปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ความผูกพันกับองค์การ (Organization commitment) องค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรัก องค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับ ของ ๆ ตน แก้วแทนองค์การเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเรา เช่น องค์การของเราหน่วยงานของพวกเรา

การผูกพันกับองค์การ จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงาน ที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

- เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance commitment) (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 98-99)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของพอร์เตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1974 อ้างถึงใน พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 4; อรุทัย จันทรแจ่มช้อย, 2551, หน้า 9) มาใช้กับบริบทของ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่วนตำบลเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

4) แนวคิด ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

นักวิชาการชาวต่างชาติที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้นิยามความหมายของการนำนโยบายไป ปฏิบัติไว้ ตัวอย่างที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

วิลเลียมส์ (Williams, 1971 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนรรตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 245) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถขององค์การใน การรวบรวมทรัพยากรทางการบริหารในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ ซึ่งต้องมีการจัดหาและเตรียมวิธีการทั้งหลายเพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบาย สำเร็จลุล่วง โดยต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ จนสามารถดำเนินงาน ได้สำเร็จ

เพรสแมน และวิลดาฟสกี (Pressman & Wildavsky, 1984 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนุรัตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 245) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าประสงค์และการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์

ฮอร์น และมิเตอร์ (Horn & Meter, 1976 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนุรัตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 245-246) ได้ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชน ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า จากการตัดสินใจนโยบาย

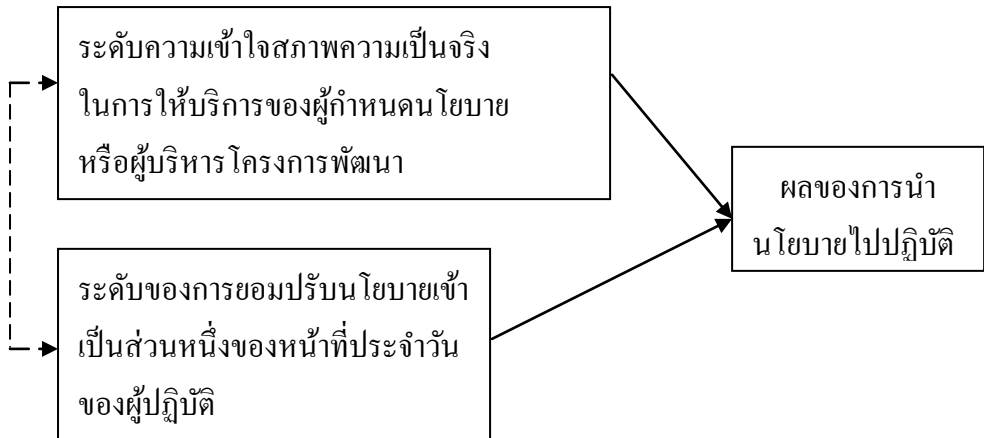
บาร์ดัก (Bardach, 2009 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนุรัตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 246) ได้ชี้ให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทางการเมืองที่จะนำการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ กิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมนี้ เป็นกิจกรรมซึ่งรัฐบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วรเดช จันทรศร (2542, หน้า 17 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนุรัตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 246) ที่ได้ให้คำอธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

สรุปโดยผู้วิจัย การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และความสามารถขององค์การในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหารในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ตัวแบบกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic process model)

ตัวแบบดังกล่าวนี้มองว่า การใช้อำนาจดุลยพินิจ (Discretion) ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (Street-level bureaucrat) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดการต่อต้านไม่ยอมรับเอานโยบายมาแปลงสู่ภาคปฏิบัติในฐานะเป็นงานประจำของตน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวอาจจะเพิกเฉยในการปฏิบัติตามหรืออาจจะใช้อำนาจดุลยพินิจของตนตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เอื้อต่อตัวนโยบาย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เน้นด้านกระบวนการของระบบราชการ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันตนาธร, 2555, หน้า 163)

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของมีเตอร์ และฮอร์น (Meter & Horn, 1975, pp. 455-488 อ้างถึงใน ชำนาญ คงรอด, 2554, หน้า 35) ได้มาจากการเขียนบทความ เรื่อง “The policy plementation process: A conceptual framework” เมื่อปี คริสตศักราช 1975 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจกระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติโดยลักษณะของตัวแบบมีลักษณะทฤษฎีเชิงคติฐาน (Assumptive) โดยอาศัยกรอบทฤษฎีองค์การ (Organization theory) ผลการตัดสินใจพิพากษาคติของศาล และแนวคิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล (Intergovernmental relations) แนวคิดพื้นฐาน 3 ประการดังกล่าวได้ช่วยให้นักวิชาการทั้งสองสามารถออกแบบตัวแบบของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายและผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy standards and objectives) ปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ถ้าวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเองง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของงาน เป็นต้น ก็จะทำให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติรู้ผลลัพธ์ของนโยบายอย่างชัดเจน ในทางตรงกันข้าม หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานมีความคลุมเครือและมีความขัดแย้งกันรวมถึงยากต่อการวัดหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติแล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และไม่สามารถวัดความสำเร็จของนโยบายนั้นว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด

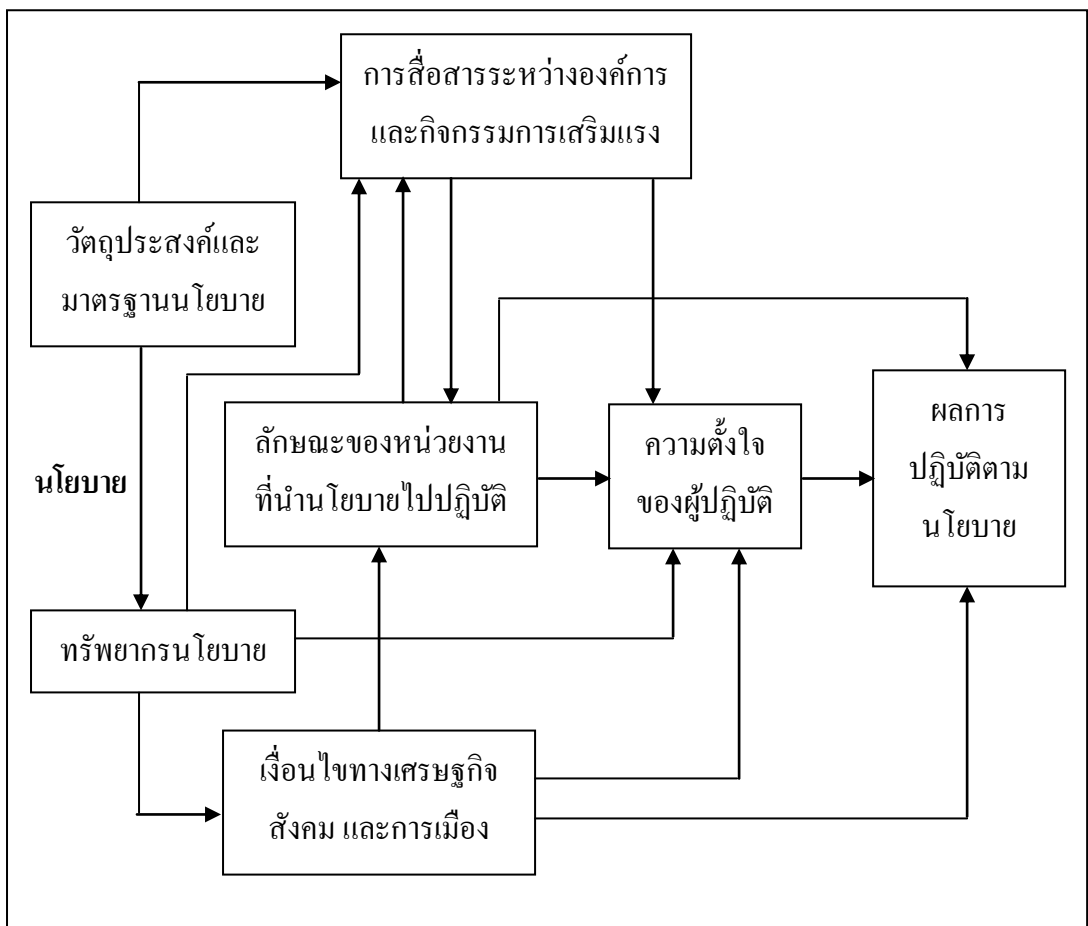
2. ทรัพยากรนโยบาย (Policy resource) คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหาร นโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึงงบประมาณ และสิ่งสนับสนุนที่ปวงที่กำหนดไว้สำหรับการที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการเสริมแรง (Interorganization communication and enforcement activities) การสื่อสารระหว่างองค์การคือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้มีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกัน เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย การสื่อสารภายในองค์การและระหว่างองค์การจะดีต่อเมื่อผู้กำหนดนโยบายจะต้องสามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในทางตรงข้ามหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติไม่ชัดเจนอาจทำให้มีการแปลงการสื่อสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรืออาจจะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ง่าย ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ ควรมีกลไกและกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The characteristics of implementing agencies) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีองค์ประกอบย่อย ๆ หลายประการที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะและขนาดของทีมงานในหน่วยงาน ระดับความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรของหน่วยงาน การสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ ความตื่นตัวขององค์การต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์การ และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์การที่ประกาศใช้นโยบาย ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้แสดงออกถึงศักยภาพและความสามารถขององค์การที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic social and political conditions) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ก็มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาปัจจัยด้านนี้จะพิจารณาว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ สังคมมีความเห็นต่อนโยบายสาธารณะเป็นอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคมรวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติหรือไม่

6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The disposition of implementers) ปัจจัยทั้งห้าประการ ที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ ซึ่งความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ จะออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ทั้งนี้ความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย จะขึ้นอยู่กับ (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสาธาณะนั้น (2) ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อนโยบายนั้น และ (3) ความเข้มข้นของระดับทัศนคติที่มีต่อนโยบายนั้น ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจดีเกี่ยวกับนโยบายสาธาณะ มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายนั้นและมีความเข้มข้นของระดับทัศนคติที่ชื่นชอบนโยบายนั้นมาก ก็จะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจสูงต่อการที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติด้วย ปัจจัยหรือตัวแปรที่กล่าวมาทั้ง 6 ปัจจัย สามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของเวน มิเตอร์ และฮอร์น (ชานัญ ครอบ, 2554, หน้า 35)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของมีเตอร์ และฮอร์น (Meter & Horn, 1975, pp. 455-488 อ้างถึงใน ชำนาญ คงรอด, 2554, หน้า 35) มาใช้กับบริบทของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 6 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

5) แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (The change agent) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งอยู่ภายในหรือภายนอกองค์การซึ่งพยายามที่จะปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดจากผู้บริหารกำหนดเองหรือการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกเพราะที่ปรึกษาจากภายนอกมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงควรพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไรและความมีทักษะในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการแก้ปัญหา โดยการใช้ความรู้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2549, หน้า 192)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์การ โดยใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (สัมมา รชนีชัย, 2553 ข, หน้า 112)

ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกรธุรกิจ เช่น บริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้เป็นผู้บริหาร เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ (Burn, 1989 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 132)

สรุปโดยผู้วิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้

ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร

องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นบุคคลที่นำการเปลี่ยนแปลง มาสู่องค์กร โดยจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจึงต้องมีกระบวนการหรือองค์ประกอบในการนำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ขององค์กร องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

1. การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ร่วมงาน (Inspirational motivation)
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน (Intellectual stimulation)
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน (Individualized consideration)
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร (Idealized influence)
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)

องค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ร่วมงาน

การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตามว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดประกายความคิด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักในภารกิจส่วนรวม อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีเจตคติที่ดี

ขอบเขตของการสร้างแรงคลใจ ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบสองทางและสื่อความต้องการของผู้บริหาร

อย่างชัดเจน

2. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงานและ แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3. การตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน การอุทิศตนต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรของผู้บริหาร

4. การมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และการแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดของผู้บริหาร

5. การพิจารณาปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

6. การตั้งมาตรฐานในการทำงานที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน

7. การกระตุ้นให้เข้าร่วมในการอบรม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

8. การกระตุ้นให้ทดลองทำงาน หรือโครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อเพิ่ม

คุณค่าในตนเองแก่ผู้ร่วมงาน

9. การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

10. การให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (สัมมา รัชนิธิ, 2553 ข, หน้า 114-115)

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน

การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นกระบวนการปลุกระดมจินตนาการ กระตุ้นให้สงสัยวิธีการทำงาน สนับสนุน ประเมินค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ส่งเสริมให้คิดเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน และพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ขอบข่ายของการกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

1. การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ด้วยคำถามหรือประเด็นใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

2. การสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว โดยการเรียนรู้ข้อมูลจากประสบการณ์ วิธีการและมุมมองใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ

3. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน

4. การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์ ใช้หลักเหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. การเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานของผู้บริหาร

6. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐานและการหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของผู้บริหาร

7. การให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน (สัมมา รัชนิธิ, 2553 ข, หน้า 116)

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันแต่ทำเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ตาม โดยวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

ขอบข่ายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ไม่ได้รับความสนใจจากคนอื่นเท่าที่ควร
2. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การให้ความสำคัญในการมอบหมายภาระหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล
4. ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จ
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเอง
6. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อ การเข้าร่วมการฝึกอบรมต่าง ๆ
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารแบบสองทางโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว
8. ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล
9. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ (สัมมา ธรณิษฐ์, 2553 ข, หน้า 118)

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความสามารถให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งหรือประเพณี

ขอบข่ายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานในการทำงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม
2. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ
3. ผู้บริหารระบุนวัตกรรมและเป้าหมายหลักในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานนับถือ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานด้วย
5. ผู้บริหารเน้นย้ำความสำคัญของความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่จะสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

6. ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในอุดมคติการทำงาน โดยชี้แจงเน้นความสำคัญเรื่อง อุดมคติและค่านิยมในการทำงาน

7. ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างความมั่นใจกับ ผู้ร่วมงานได้ว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

8. ผู้บริหารมุ่งเน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจและการมีเป้าหมายในการทำงาน ที่ชัดเจนร่วมกัน

9. การตัดสินใจของผู้บริหารจะคำนึงถึงผลตามทางศีลธรรมและจริยธรรม

10. ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนเมื่อปรากฏปัญหาโต้แย้งเกิดขึ้น (สัมมา ราชนิษฐ์, 2553 ข, หน้า 120)

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่บุคคลในองค์การร่วมดำเนินกิจกรรม เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรมองค์การ กำจัดจุดอ่อน เพิ่มจุดแข็ง อันจะได้มาซึ่ง ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การ

ขอบข่ายของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็น เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

2. การประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน การเน้นย้ำ ถึงความจำเป็นหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับจากการเปลี่ยนแปลง

3. การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาปัจจุบันเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงาน

5. การตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ

6. การกำหนดแนวทางที่หลากหลายร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เลือกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

7. การแนะนำ เชิญชวนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

8. การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่ต้องการ

9. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

10. การลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้ร่วมงานด้วยผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

11. การเอาใจใส่ต่อผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน การประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ และการนำข้อมูลที่ได้รับจากผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

12. การเสริมแรงทางบวกจากผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การยกย่อง การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ การเผยแพร่ผลงาน เป็นต้น (สัมมา รัชนิชัย, 2553 ข, หน้า 122)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ประกอบด้วย การสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ร่วมงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตามว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการจูงใจประกายความคิด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักในภารกิจส่วนรวม อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีเจตคติที่ดี

การกระตุ้นการใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน เป็นกระบวนการปลุกกระดมจินตนาการ กระตุ้นให้สงสัยวิธีการทำงาน สนับสนุน ประเมินค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ส่งเสริมให้คิดเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน และพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการซึ่งผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันแต่เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ตาม โดยวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกถึง การมีวิสัยทัศน์และความสามารถให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เกิดประโยชน์แก่ ส่วนรวม ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งหรือประเพณี

การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นการร่วมดำเนินกิจกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรมองค์กร กำจัดจุดอ่อน เพิ่มจุดแข็ง อันจะได้มาซึ่ง ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์กร (สัมมา รชนีชัย, 2553 ข, หน้า 128-129)

คุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ เบิร์น (Burn, 1989 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 133)

1. Idealized influence หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่ายกย่อง น่าเคารพ นับถือศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด ไปยังผู้ตามสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมสูง ไม่ใช่ อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวตนประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและหมู่คณะ ผู้นำที่สามารถจูงใจ พนักงานให้นำเอาวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ โดยผู้นำมีการให้รางวัล แก่ความสำเร็จที่พนักงานได้กระทำ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเรียนรู้จากการทำงาน และได้รับความก้าวหน้า

2. Inspirational motivation หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย โดยการปลุกกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายาม

3. Intellectual stimulation หมายถึง ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ให้พนักงาน มีความคิดอิสระ การปลุกเร้าให้พนักงานรับรู้ถึงปัญหาและหาทางแก้ไข มีการแก้ปัญหาได้อย่างดี มีคุณภาพสูง และพนักงานมีความผูกพันสูง มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบให้โอกาส พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้

4. Individualized consideration หมายถึง การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน การให้พนักงานมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมาก มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการพัฒนาพนักงาน โดยผู้นำจะปฏิบัติต่อพนักงานไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับพนักงานแต่ละคน ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสาร ให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง เสริมสร้างจุดแข็งให้พนักงาน และช่วยลดจุดอ่อนของ พนักงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

ซ้ำอีก การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมักจะศึกษาร่วมกัน ระหว่างผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or charisma leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น

และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับสภาพที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกองผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคน

มีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ (Bass, 1997 a อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 189-192)

องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership factors)

พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ แต่ผลกระทบที่เกิดต่อผู้ตามและองค์กรมักจะเป็นเชิงลบ กล่าวคือในสถานการณ์ที่นำโดย ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้ตามจะทำงานก็ต่อเมื่อมีการให้รางวัลหรือแรงเสริมที่เป็นรูปธรรม เช่น ได้รับรางวัล ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นหรือได้รับผลประโยชน์อื่น เพิ่มขึ้นจากปกติเท่านั้น ในขณะที่ผลสำเร็จขององค์กรก็ได้รับเพียงเท่าที่กำหนดเป้าหมายไว้ องค์กรจึงไม่ได้รับการพัฒนาทั้งในด้านผลงานและศักยภาพ ทั้งนี้การที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์กรนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะผู้ตามไปพร้อม ๆ กัน ความเชื่อดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่เชื่อว่าการนำจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อยู่ที่การพัฒนาผู้ตาม ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานพร้อมกับการมีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากผู้ตามที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานย่อมเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่องานทำงานเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงให้ความสำคัญต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ได้รับการพัฒนาเจริญงอกงาม มีศักยภาพในการทำงานให้ถึงขีดสุดไปพร้อมกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในตัวผู้ตาม กล่าวได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ให้เกิดในตัวผู้ตาม ผู้นำที่มีลักษณะแบบเปลี่ยนสภาพจึงเริ่มต้นจากพฤติกรรมของผู้นำเป็นลำดับแรกโดยผู้นำพัฒนาตนเองให้ มีค่านิยม จริยธรรมและอุดมการณ์ในการทำงานที่เข้มแข็ง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามได้ ซึ่งคุณลักษณะ

ดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางดังมาต่อองค์การ ต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สามารถ จำแนกออกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเสน่ห์หา หรือ การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence: II) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจหรือ มีความเสน่ห์หา มีบารมี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ ดังที่กล่าวกันว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่า คำสอนและมีผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ตาม” การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างอันดีงามในการปฏิบัติตน การมีบทบาทที่เข้มแข็ง ในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่าเสมอ เมื่อผู้ตามรับรู้และยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มี มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

องค์ประกอบด้านความเสน่ห์หาบ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งจะส่งผล ให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้ ตัวอย่างของบุคคลที่มีความสามารถ พิเศษของภาวะผู้นำด้านความเสน่ห์หาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เช่น มาร์ติน ลูเธอร์คิงส์ เนลสัน เมลเคลลา เป็นต้น

2. การสร้างแรงคลใจ (Inspirational motivation: IM) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงออกด้วยการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มี ต่อผู้ตามและองค์การ ด้วยการสร้างแรงคลใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของ องค์การ การสร้างแรงคลใจในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้ กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อ ไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน เช่น การใช้เพลงประจำ สถาบัน การใช้สี การใช้ประวัติขององค์การ การใช้บุคคลที่บุคคลในองค์การให้การยอมรับ เป็นต้น ด้วยวิธีการที่กล่าวมา ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา งานอยู่เสมอ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation: IS) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ มีความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน ของผู้นำ หรือขององค์การที่เรียกกันว่า กระบวนการคิดสิ่งใหม่หรือคิดใหม่ ทำใหม่ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะ

กระตุ้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ตามโดยสร้างความรู้สึกรักที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม หากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยส่งเสริมให้ครูแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองที่สามารถจัดปัญหาการเขียนอักษรไทยที่มีลักษณะไม่ถูกต้อง เป็นต้น

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized consideration: IC) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการให้ความสนใจใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม การสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลจะช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจผู้ตามทั้งสภาพความต้องการ ระดับแรงจูงใจของผู้ตามแต่ละคนได้อย่างถูกต้องเนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว โดยผู้นำจะกำหนดตำแหน่งของคนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในระดับที่ใกล้ชิดหรือมีระดับเดียวกับทุกคนในทีม ไม่ใช่อยู่ในลักษณะของเจ้านาย (Boss) แสดงบทบาทเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentor) ให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น การพัฒนาระดับความต้องการจากระดับเบื้องต้นไปสู่ระดับสูงสุด คือ การนับถือศักยภาพในตนเอง (Self-esteem) โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้าหาญ รวมทั้งความมั่นใจในตนเองแก่ผู้ตาม ตัวอย่างของผู้นำในลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรและใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ตามรายบุคคลด้วยวิธีการเฉพาะของแต่ละคน พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กับผู้ตามแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน เช่น บางคนจำเป็นต้องใช้การดูแลอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนที่มีความรับผิดชอบสูงคืออยู่แล้วก็ใช้วิธีการให้อิสระซึ่งเป็นไปตามความจำเป็นของผู้ตามแต่ละคน เป็นต้น (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 149-150)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ (สัมมา รัตนชัย, 2553 ข, หน้า 128-129) มาใช้กับบริบทของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 5 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized influence) ด้านการสร้างแรงคลใจ (Inspiration motivational) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual consideration) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)

6) แนวคิด ทฤษฎี หลักธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

คำว่า ธรรมาภิบาล (Good governance) มีผู้ใช้คำศัพท์ต่าง ๆ เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ การปกครองที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และอื่น ๆ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นศัพท์ที่สร้างขึ้นจากคำว่า “ธรรม” แปลว่า ความดี หรือ กฎเกณฑ์ คำว่า “อภิบาล” แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อนำมารวมกันเป็น “ธรรมาภิบาล” มีความหมายเดียวกันกับคำว่า Good governance (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2541, อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 13; สัมมา รัตนชัย, 2553 ก, หน้า 161) ในปัจจุบันการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชนนิยมใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) ซึ่งหลักการนี้ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 ระเบียบดังกล่าวนี้พยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ซึ่งเริ่มจากการเรียกร้องของชนาการโลกให้ประเทศผู้กู้เงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีให้เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 14-16 อ้างถึงใน สัมมา รัตนชัย, 2553 ก, หน้า 161)

ประเวศ วะสี ได้ให้คำนิยามของธรรมรัฐไว้ว่า คือ รัฐที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม ซึ่งหมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม ถูกตรวจสอบได้
2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม สามารถตรวจสอบได้
3. สังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นประชาสังคม (Civil society) สามารถตรวจสอบภาครัฐ

และภาคธุรกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ธรรมรัฐ เป็นการยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ ความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคมอัน ได้แก่

- 3.1 ภาครัฐ ภาคสังคมและภาคเอกชน
- 3.2 สถาบันต่าง ๆ ของประเทศ
- 3.3 ระดับต่าง ๆ ของประเทศ คือ ชุมชน ประชาคมภูมิภาค และระดับชาติ ให้มี

ลักษณะเป็นรัฐธรรมที่มีพลัง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ ให้ความเห็นไว้ว่า โดยทั่วไป ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหาร หรือ การปกครองที่ดีและมีความเป็นธรรม

ธีรยุทธ บุญมี ให้ความหมายของธรรมรัฐไว้ว่า คือ กระบวนการความสัมพันธ์ (Interactive relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหาร

ราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ (จรัส อติวิทยากรณ์, 2553, หน้า 464)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 (ชำนานูญ คงรอด, 2554, หน้า 20-21) ได้ระบุหลักการของนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและ ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคม จะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้อง กับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

สรุปโดยผู้วิจัย ธรรมมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) เป็น หลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง

หลักธรรมมาภิบาล (Good governance) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กร หนึ่งที่บริหารงาน โดยการกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคม ชุมชน และกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน อันจะนำไปสู่ การพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการบริหารงานของราชการการเมืองกับ ข้าราชการทุกคนในสังกัดได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับ ร่วมมือ ในทุกระดับด้วยแนวคิดที่ว่า การบริหารงานที่ดีของรัฐเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาคนให้ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสามารถพิสูจน์ได้จากตัวชี้วัดหลายประการที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ให้บริการประชาชน สังคมและองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ความสำเร็จ ในการบริหารงานที่ดีมีศักยภาพประชาชนได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่ดีและ เป็นเครื่องยืนยันว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูง สามารถพัฒนาคน ชุมชน สังคมได้ อย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยอาศัยการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัยและ เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการดำเนินการตามวิธีทางการปกครอง กล่าวคือ ในการดำเนินการบริหารงาน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ถ้อยปฏิบัติในการบริหารงานหรือ คำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารคือ ส่วนกลางได้อำนาจมาปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เช่น

- (1) ด้านบุคลากร
- (2) ด้านการปฏิบัติงาน

2. หลักคุณธรรม หมายถึง เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับภาครัฐ ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปทำหน้าที่บริหารราชการเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำและจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและปฏิบัติตามข้อบังคับ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม จะพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองให้มากที่สุด

3. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ โดยจะส่งเสริมให้ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มชุมชน มีสิทธิและความเสมอภาคกันทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็น ความต้องการ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนขจัดปัญหาความยากจนยกระดับคุณภาพชีวิตพี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง

4. หลักความโปร่งใส หมายถึง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ ดินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีชาติ รู้จักการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบประชาธิปไตย เป็นรากฐาน ที่สำคัญของการใช้สิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเองและเป็นกลไกสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิด ประชาชนมากที่สุด การพัฒนาในทุกด้าน และการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดผล คุ้มค่า มากที่สุด จำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจายไปทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าหลัก ความคุ้มค่า ในปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยอื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวัน ในยุคโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 30-32)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, อ้างถึงใน บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 17-19; สัมมา ธรนิษฐ์, 2553 ก, หน้า 162-163) กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอ โดย United Nations Development Program (UNDP) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public participation) ประชาชนทั้งชายและหญิง มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือ ทางอ้อมโดยผ่านสถาบันต่าง ๆ ที่มีอำนาจอันชอบธรรม (Legitimate intermediate institution)
2. กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of law) การปกครองประเทศจะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐาน และทุกคนเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรม และถูก บังคับใช้กับคนกลุ่มต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน
3. ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency) กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ (Free flow of information) ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะของ ทางราชการ ได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ
4. การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus orientation) การตัดสินใจดำเนินนโยบาย ใด ๆ ของภาครัฐ ต้องมีการประสานความต้องการหรือผลประโยชน์ที่แตกต่างของกลุ่มคนในสังคม

ให้เกิดเป็นความเห็นร่วมกัน (Broad consensus) บนพื้นฐานของสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สังคมโดยรวม

5. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political legitimacy) กระบวนการเข้าสู่อำนาจทางการเมือง มีความชอบธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เช่น การได้มาซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่มีคุณภาพ การมีคณะรัฐมนตรีที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม การมีระบบราชการที่สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ การมีกระบวนการเปิดเผยทรัพย์สินและหนี้สินของนักการเมือง การมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำหน้าที่ไต่สวนและวินิจฉัยเจ้าหน้าที่รัฐที่ร่ำรวยผิดปกติ

6. ความเสมอภาค (Equity) ประชาชนทุกคนมีความสามารถอย่างเท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น โอกาสพัฒนาหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยรัฐเป็นผู้จัดสรรสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการโดยเท่าเทียมกัน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and efficiency) กระบวนการและสถาบันต่าง ๆ เช่น รัฐสามารถจัดสรร ใช้จ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) การตัดสินใจใด ๆ ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อสาธารณชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจเสียสละ เห็นคุณค่าสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

9. การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) การที่ผู้นำและประชาชนในประเทศมีวิสัยทัศน์ในการสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ชวน หลีกภัย (2542, อ้างถึงใน สุทธิศรี วงษ์สมาน, 2544, หน้า 33-34; สัมมา ธนนิธย์, 2553 ก, หน้า 163-164) สรุปในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 มีมติเห็นชอบให้กำหนดเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือ Good governance เป็นวาระแห่งชาติ (National agenda) และให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผนงานโครงการ เพื่อปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับหลักการการบริหารจัดการที่ดี และรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบ ซึ่งองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ คือ

หลักการที่ 1 หลักนิติธรรม คือ การทำให้กฎหมาย กฎและกติกาต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของประชาชน ให้มีการถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

หลักการที่ 2 หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ช่วยให้การดำเนินงานภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากทุจริตและคอร์รัปชัน

หลักการที่ 3 หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญของสังคมโดยประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน เรื่องสำคัญ ตลอดจนไม่มีการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือภาคเอกชน

หลักการที่ 4 หลักความรับผิดชอบ คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้ กล่าวรับผลการกระทำของตน

หลักการที่ 5 หลักความคุ้มค่า คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้จักคุณค่าทรัพยากรของชาติและบริหารงานด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 17-18; สัมมา ธรนิษฐ์, 2553 ก, หน้า 164) เห็นว่าองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย

- 1.1 กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้
- 1.2 มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป
- 1.3 การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน
- 1.4 ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

2. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย

- 2.1 การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ
- 2.2 จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 2.3 เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ
- 2.4 ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

3. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

3.1 การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ

3.3 คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวน ความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

4. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย

4.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

4.2 ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

5. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

5.1 ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ

5.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ

5.3 จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของ ประชาชน ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

6. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย

6.1 การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร ลดลง

6.2 คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

6.3 สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี หมายถึง การมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ยุติธรรมและชัดเจนของกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอม พร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเหล่านั้น ด้วยกระบวนการยุติธรรมและถูกบังคับใช้กับคนกลุ่ม ต่าง ๆ อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การใช้อำนาจความชอบธรรมอย่างถูกต้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพ มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยในการประกอบ อาชีพที่สุจริต มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งเป็นหลักสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่มีการดำเนินการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาของคนในองค์กร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ไม่ว่าจะเป็นจากองค์กรภายในหรือองค์กรภายนอก

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน และร่วมรับผลที่จะเกิดขึ้น เพื่อเปิดกว้างในความคิดเห็น หาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุก ๆ คน เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่ม หรือองค์กรเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ การใส่ใจในปัญหา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจที่เสียสละ ให้แก่ส่วนรวม และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป (สัมมา รชนีชัย, 2553 ก, หน้า 165-166)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาล (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 อ้างถึงใน กิ่งแก้ว คานเขต, 2553, หน้า 30-32) มาปรับใช้กับบริบทของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความโปร่งใส 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

7) แนวคิด ทฤษฎี บรรยายาสององค์การ

ความหมายของบรรยายาสององค์การ

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 293) ให้ความหมายบรรยายาสององค์การว่าเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะเฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

บรรยายาสององค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และมีผลกระทบต่อระดับการทำงานรวมทั้งมีอิทธิพลต่อ

การจูงใจและการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968, p. 1 อ้างถึงใน สนทนา บุญประดิษฐ์, 2550, หน้า 9)

ลูส์เซียร์ (Lussier, 2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 293) ให้ความหมาย บรรยายภาพขององค์การ ว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ

สรุปโดยผู้วิจัย บรรยายภาพขององค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรในองค์การ เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

เคลลี (Kelly, 1980, p. 246 อ้างถึงใน สนทนา บุญประดิษฐ์, 2550, หน้า 23-24) ได้ให้ทัศนะว่าการศึกษาด้านบรรยายภาพขององค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรในองค์การ ที่มีต่อสิ่งต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น
2. ด้านความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ
3. ด้านรางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น-เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรม เป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่
4. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

ฟอร์แฮนด์ (Forehand, 1963 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 515-516) ว่า บรรยายภาพขององค์การประกอบไปด้วย

- 1) ขนาดและโครงสร้าง (Size and structure) มักมีข้อสมมติฐานว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง และมีความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลถึงแม้ว่าขนาดขององค์การ โดยส่วนใหญ่

จะมีความสำคัญก็ตาม แต่ได้มีการค้นพบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรนั้น จะมีความสำคัญในด้านของจิตวิทยา ระดับของบุคคลตามสายของการบังคับบัญชา โดยทั่วไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลผู้นั้นมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ใน องค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม สำหรับโครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกัน และจะเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กรด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจ และมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก

2) แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership styles) มีอยู่หลายแบบ ล้วนมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ แบบของความเป็นผู้นำย่อมมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์โดยส่วนรวมของผู้ปฏิบัติงาน

3) ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ เช่น แผนกหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับสามแผนก การเกี่ยวข้องกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ คือ เป้าหมายและเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม

4) เป้าหมาย (Goal direction) องค์กรย่อมแตกต่างกันไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ส่วนหนึ่งของความแตกต่าง มาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการสาธารณะ

5) เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication network) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ส่วนหนึ่งของบรรยากาศ เพราะเครือข่ายภายในองค์กร จะแสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปรัชญาการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กร

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 81-82 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 517-518) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) เกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจ การเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วย

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นความสำคัญทางด้าน การส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กร

ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุน หรือให้ความสำคัญต่อคนจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว

4) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วย และการไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, Approval and disapproval) เน้นความสำคัญของการให้รางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจ ของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จ ความผูกพันจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

5) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานต่างกันที่แข่งขันกัน ในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญ และแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standard and expectation) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงาน และความชัดเจนของเป้าหมายเกี่ยวกับผลงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วย

7) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) เป็นความเข้าใจ หรือการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของผู้รับ ด้านการยอมรับ การเสี่ยงต่าง ๆ ที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลาง ในการตัดสินใจ และบรรยากาศขององค์กร ที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จ ของผู้ปฏิบัติงานได้

8) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unanimity) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อกลุ่มนี้ จะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ลูส์เซียร์ (Lussier, 2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 294) ได้อธิบายมิติทั่วไปของบรรยากาศขององค์กรว่าประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นระดับของการควบคุมสมาชิก จำนวนของกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติขององค์กร
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นระดับของการควบคุมในงานของตนเอง
3. รางวัล (Reward) เป็นระดับของการได้รับรางวัลจากการทำงาน และเป็นการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม
4. ความอบอุ่น (Warmth) ระดับของความพึงพอใจต่อมนุษยสัมพันธ์
5. การสนับสนุน (Support) เป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น และ

การได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีประสบการณ์

6. เอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดี (Organizational identity and loyalty) เป็นระดับที่พนักงานแสดงตนกับองค์กร และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

7. ความเสี่ยง (Risk) เป็นระดับความเสี่ยงที่ได้รับการสนับสนุน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของเคลลี (Kelly, 1980, p. 246 อ้างถึงใน สนธยา บุญประดิษฐ, 2550, หน้า 23-24) มาใช้กับบริบทของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยกำหนดบรรยาการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับ ความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

8) แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพขององค์กร

ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร

ไพร์ซ์ (Price, 1963, p. 318 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 458) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ ว่าเป็นความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ขวัญ 3) การปฏิบัติตาม แบบอย่าง 4) การปรับตัว และ 5) ความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพของกิบสัน (Gibson, 2000, p. 28 อ้างถึงใน อิศรา คงตระกูล, 2553, หน้า 122) โดย กิบสัน ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยประสิทธิภาพแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน

สตีแยร์ส (Steers, 1977, p. 55 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 458) ว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้บริหารได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 458) ว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นประสิทธิภาพของกลุ่ม

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9 อ้างถึงใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มบุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 28)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 458-459) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัว และพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

มาดอส, แอราเซียน และเคลลาแกน (Madaus, Airasian, & Kellaghan, 1980 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 459) ว่าประสิทธิผลของกลุ่มเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้น การจะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่าง วัตถุประสงค์ของโรงเรียน กับผลการดำเนินการนั้น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ (ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 459)

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2542 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 459) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลนั้นอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ที่ถูกคาดหวังตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผลผลิตที่มีขึ้น

ประสิทธิผล (Effectiveness) วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal attainment) ประสิทธิผลจึงมุ่งที่ผลลัพธ์ (End) ซึ่งมักเป็นระยะยาว ในขณะที่ประสิทธิภาพ เน้นที่วิธีการปฏิบัติหรือดำเนินการ (Means) ซึ่งมักเป็นระยะสั้น ประสิทธิผลจึงอาจหมายถึง การเลือกปฏิบัติหรือเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things) เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้นำ (Leader) (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2551, หน้า 2)

สรุปโดยผู้วิจัย ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การจุดสำคัญของประสิทธิผลนั้นอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ที่ถูกคาดหวังตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผลผลิตที่มีขึ้น

มอทท์ (Mott, 1972, p. 80 อ้างถึงใน อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล, 2552, หน้า 19) ได้เสนอแบบจำลองในการวัดประสิทธิผลองค์กร โดยเขาเสนอสมมุติฐานว่า ประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) จะเป็นการวัด 3 ด้านด้วยกัน คือ (1) ปริมาณ (2) คุณภาพ (3) ประสิทธิภาพของงานที่ทำในองค์กร ซึ่งวิธีการนี้นักวิชาการนั้นยอมรับกันว่าสามารถเป็นประโยชน์อย่างมากในองค์กรภาครัฐ

2. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ในส่วนนี้จะเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรสามารถยอมรับสิ่งใหม่ ๆ อัตราส่วนของบุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) จะเป็นการวัดในส่วนของ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น เครื่องจักรเสีย หรืองานเร่งด่วนต่าง ๆ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 2003, p. 4 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมองค์กร เป็นสาขาวิชาหนึ่งซึ่งต้องใช้สหวิทยาการหลายสาขา (Multidisciplinary field) เพื่อศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีระบบ โดยศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลแต่ละคน (Individuals) กลุ่มบุคคล (Groups) และองค์กร (Organizations) เพื่อนำความรู้ไปใช้ปรับปรุงงานในองค์กรให้เกิดผลดีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสวัสดิภาพของบุคลากรในองค์กรดีขึ้นอีกด้วย

จากนิยามข้างต้น สรุปสาระสำคัญของ พฤติกรรมองค์กร (Organizational behaviors: OB) ได้ว่าประกอบด้วย 4 ประการ คือ (Organizational behaviors: OB) ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลักสำคัญ (Organizational behaviors: OB) มุ่งศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรม 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร (Organizational behaviors: OB) มีลักษณะเป็นสหวิทยาการหลายสาขา (Organizational behaviors: OB) นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงงานองค์กร และบุคคลในองค์กรให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น

โรบบินส์ (Robbins, 2003, p. 8 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 4) ได้ให้นิยามว่า พฤติกรรมองค์กรเป็นสาขาหนึ่งที่ศึกษาถึงผลกระทบที่บุคคล (Individuals) กลุ่มบุคคล (Groups) และโครงสร้างขององค์กร (Structure) ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานขององค์กรให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ (Organizational behaviors: OB) เป็นสาขาวิชาหนึ่งที่ศึกษาถึงองค์ประกอบ หรือตัวกำหนดพฤติกรรมในองค์กร 3 อย่าง คือ (1) บุคคล (2) กลุ่มบุคคลหรือ

ทีมงาน และ (3) โครงสร้างเพื่อนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับปรุงผลงานขององค์กรให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป (Organizational behaviors: OB) จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง สิ่งที่บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมในองค์กร (What people do in the organization) พฤติกรรมนั้นมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร (How that behavior affects the performance of the organization) ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ ผลผลิตของงาน (Productivity) การขาดงาน (Absenteeism) การเข้า-ออกจางาน (Turnover) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และการจัดการ (Management) เป็นต้น (พิบูล ทิปะปาล, 2550, หน้า 4-5)

โรบบินส์ (Robbins) ได้พัฒนารูปแบบจำลองของพฤติกรรมองค์กร (Organizational behaviors: OB model) แสดงในรูปของตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ไว้ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (เหตุ) คือ ระดับปัจเจกบุคคล (Individual level) ระดับกลุ่มบุคคล (Group level) ระดับระบบองค์กร (Organization systems level) และตัวแปรตาม (ผล) คือ ผลผลิตของงาน การขาดงาน การเข้า-ออกจางาน ความพึงพอใจในงาน และการจัดการ (พิบูล ทิปะปาล, 2550, หน้า 5)

กิบบสัน และคณะ (Gibson & Others, 1988, p. 812 อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2552, หน้า 3-5) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำ หรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และใช้พลังงานมากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรง และครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธี และเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุนทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

ประสิทธิผลขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคณะ อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ประการ คือ

1. การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้ตรงกับความต้องการขององค์การ
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การ
5. การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูน ศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) มาใช้กับบริบทของพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 3 ด้านคือ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) จะเป็นการวัด 3 ด้านด้วยกัน คือ (1) ปริมาณ (2) คุณภาพ (3) ประสิทธิภาพของงานที่ทำในองค์การ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระดับบุคคล

ประเด็นฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่อสมรรถนะ

สุทธิดา รอดขันเมือง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศัลยกรรม โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในห้องผ่าตัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การและปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด ได้ร้อยละ 68.2 ($R^2 = 0.682$) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณใน รูปแบบคะแนนมาตรฐาน β พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า β สูงสุด คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในห้องผ่าตัด ($\beta = .426$) รองลงมา คือ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา $\beta = .250$ และ $\beta = .183$ ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ที่มีค่า β ต่ำที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ ($\beta = .140$) ได้สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z = 0.462 * Z(\text{ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด}) + 0.250 * Z(\text{อายุ}) + 0.183 * Z(\text{ระดับการศึกษา}) + 0.140 * Z(\text{โครงสร้างองค์การ})$

แสงระวี แซ่ตัน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยสมรรถนะด้าน สมรรถนะในงาน/หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะด้านบริหารและการนำ ตามลำดับ (2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านการจัดการความรู้ และด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง (3) ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีสมรรถนะข้าราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผล ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ กับสมรรถนะของข้าราชการ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัย ทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกาญจน์ โชคสิทธิเกียรติ (2553, บทคัดย่อ, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขต สวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-25 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 4-6 ปี เป็นพนักงานปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ปัจจัยในการฝึกอบรม ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรและด้านเอกสารการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมด้านวิทยากร แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งปัจจุบันในองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมด้านหลักสูตร และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับสมรรถนะ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงานด้านความรู้ในการประยุกต์ใช้แตกต่างกัน ปัจจัยในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ส่วนประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ประเด็นสมรรถนะต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัญญา เกื้อนด้วง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก อยู่ในระดับสูง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 33.6 แสดงเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Y} = 1.035 + .264$ ปัจจัยเชิงใจ + .224 ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย + .209 ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ + .041 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน $\hat{Z} = .256$ ปัจจัยเชิงใจ + .215 ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย + .210 ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ + .112 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับสูง 2) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .410, .350$ และ $.519$ ตามลำดับ) 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .286$) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ = .161 สมรรถนะเชิงวิชาชีพ + .425 คุณภาพชีวิตการทำงาน

นวกัทร น้าใจ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จังหวัดนนทบุรี ประชากรเป็น ครู โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 220 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 140 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย

สร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความศรัทธาด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีของครูชายและหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 5 ปี, กลุ่ม 5-10 ปี, และกลุ่มมากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบผลเช่นเดียวกัน

ประเด็นฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชนิดา เจริญเนื่อง (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. จำนวนทั้งสิ้น 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน อายุงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้ร้อยละ 43.60

อรนุช สุทธิพานิช (2546, บทคัดย่อ, หน้า 46) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี จำนวน 183 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน หรือแบบสเต็ปไวส์ (Multiple regression analysis stepwise) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความน่าสนใจของงาน และผลย้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับด้านขนาด (จำนวนบุคลากร) และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี สามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานได้ ร้อยละ 41.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร = $1.523 + .218$ (ความน่าสนใจของงาน) + $.171$ (ผลย้อนกลับของงาน) - $.127$ (ด้านขนาด (จำนวนบุคลากร)) + $.131$ (ระดับเงินเดือน) จากผลการศึกษาสามารถนำมาเขียนเป็นสมการของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้คะแนนมาตรฐานมีค่า = $.213$ (ความน่าสนใจของงาน) + $.185$ (ผลย้อนกลับของงาน) - $.143$ (ด้านบุคลากร) + $.199$ (ระดับเงินเดือน)

อดิพล หวมดมณี (2544, บทคัดย่อ, หน้า 17) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ชูมิโตโม อีเล็กตริก ไรวิ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานบริษัท ชูมิโตโมฯ แบ่งตามระดับตำแหน่งเป็นระดับผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ ส่วนการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ (*t-test*) และ (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัท ชูมิโตโมฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเป็นสมาชิกกองทุน กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีตัวแปรเพศเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน คือ พบว่าเพศต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรต้นอื่น ๆ ที่เหลือ ผลการทดสอบความแตกต่างในแต่ละระดับของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จรรย์ ไทยศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการชั้นประทวนในสังกัดกรมสื่อสารทหารเรือ จำนวน 693 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน ทดสอบด้วยค่าสถิติ (*t-test*) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยการทดสอบภายหลัง (Post hoc) โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับการมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 25-36 ปี มีชั้นยศตั้งแต่ พันจ่าตรี-พันจ่าเอก (พิเศษ) สมรสแล้ว มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รับราชการมาแล้ว 5-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ซึ่งเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ข้าราชการมีความยึดมั่นผูกพันต่อกรมสื่อสารทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการชั้นประทวนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี และกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มผู้มีสถานภาพโสด มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส และกลุ่มที่มีรายได้

ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอค่าใช้จ่าย ในขณะที่ชั้นยศ และวุฒิการศึกษาของข้าราชการชั้นประทวน ไม่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ

อุษา เพื่อนดวง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 191 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ไค-สแควร์ (Chi-square) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรพจน์ ลิติกรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ยานภัณฑ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวนทั้งหมด 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Chi-square และ Correlation ผลการศึกษาพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ยานภัณฑ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจง ซึ่งประกอบด้วยร้อยละ และค่าเฉลี่ย นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ย ของประชากร (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD (Fisher's least significant difference) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วรรัตน์ ไวยสารา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนราชินีบน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนราชินีบน จำนวน 150 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกกับความผูกพัน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ซึ่งหมายถึง หากตัวแปรอายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานเปลี่ยนไป ก็จะทำให้ความผูกพันผันแปรตามไปด้วยลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย และการศึกษาพบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรก็คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, บทคัดย่อ, หน้า 63) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 การศึกษาคั้งนี้มุ่งศึกษาประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการระดับ 1-6 จำนวน 367 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้จะใช้สมาชิกทุกหน่วยของกลุ่มทำการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ *t-test* และ *F-test* ผลการศึกษารากฎผลดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ศิริรัตน์ เมืองสง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด จำนวน 174 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า *t-test* *F-test* (One way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า พนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิผลองค์กร

สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับ

ความผูกพันในองค์การของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (3) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และ (4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ อาจารย์ประจำตาม สัตยญาจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และใช้การทดสอบค่าที (*t-test*) เพื่อทดสอบหาค่านัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) และคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธีการคัดเลือกแบบลำดับขั้น (Stepwise selection) ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลขององค์การของมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับประสิทธิผล ขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (X_1) และความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (X_3) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.068 + .614 (X_1) + .213 (X_3)$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = .518Z_{X_1} + .266Z_{X_3}$

บุษกร สีกา (2545, บทคัดย่อ, หน้า 8-10) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น ตั้งแต่

1 ปีขึ้นไป ในทุกแผนกการพยาบาล จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฐาน และค่าระหว่างเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 และ 27 และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979) ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการใช้นวัตกรรม ความสามารถในการพัฒนา มุ่งเน้นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผลงาน การจัดหาทรัพยากร การประสานเป็นอันหนึ่งเดียวของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด การติดต่อสื่อสารแบบเปิด และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ประกอบด้วย ความผูกพัน ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภรดี สีหบุตร (2554, บทคัดย่อ, หน้า 2-3, 63) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้ให้บริการในสถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าไคว์สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามแนวคิดของ เมวเดย์ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในส่วนที่เป็นกระบวนการ (หมวด 1-6) ซึ่งประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการความรู้และการนำไปใช้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร โดยได้เริ่มดำเนินการบริหารจัดการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตั้งแต่

ปีพุทธศักราช 2550 ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.532$) กับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในสถานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสรา ตุงตระกูล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จำนวน 8 ตัวอย่าง แบบสอบถาม จำนวน 1,425 ตัวอย่าง และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวน 19 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับ ใช้สถิติ สัดส่วน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าความสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์ ค่าสถิติที ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติไคสแควร์ ค่าส่วนประกอบความแปรปรวน ค่าจุดตัด และค่าความชัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานในการบริหารงานสถานีนอนามัย ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วิทยทัศนภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ และตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงาน และความสามารถในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัย ระดับบุคลากรสาธารณสุข และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ภายในกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงาน และความสามารถในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยได้ ร้อยละ 57.52 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบทบาทการทำงาน ตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วิทยทัศนภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยได้ ร้อยละ 55.37 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยรายสถานีนอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ วิทยทัศน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอนามัย พบว่า สาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมหัวหน้าสถานีนอนามัยให้มีวิทยทัศนในการบริหารงานพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ

การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน และสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุข ให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในสถานอนามัย พัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย/ อภิปรายปัญหา การศึกษาดูงาน และการสอนงาน ควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาโดยใช้วิธีการอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย/ อภิปรายปัญหา การระดมสมอง การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน และควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทในการทำงานของตนเอง พัฒนาโดยใช้วิธีการสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

นวลพรรณ ชื่นประ โยชน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลินค้าเกษตรส่งออก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นประชากรที่ทำงานในบริษัท กำแพงแสน คอมเมอร์เชียล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าและส่งออกผลผลิตทางการเกษตร จำนวนทั้งสิ้น 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน (พลังในการทำงาน, ความทุ่มเทในการทำงาน, และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .439, p < .01, r = .507, p < .01, r = .409, p < .01$) ตามลำดับ และความผูกพันในงาน ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 23.2, ร้อยละ 14.1, และ ร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ การรถไฟแห่งประเทศไทย รวมทั้งหมด 1,214 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม หาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ความสามารถของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยเท่ากับ .359 หน่วย กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .359 หน่วย สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 กล่าวได้ว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .485 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 49.8 ($R^2 = 0.498$) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถอธิบายผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ทั้งหมดคือ สามารถอธิบายได้เพียงร้อยละ 49.8 ซึ่งอาจเป็นผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์หองค์การ และอาจมีปัจจัยองค์ประกอบด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

ประเด็นสมรรถนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ธีรนนท์ วัฒนากานนท์ (2554, หน้า 81) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 259 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ *t-test* *F-test* ANOVA และ MANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะหลักทางการบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.604-0.692

สุภาภรณ์ จันทร์กลม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชน ในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวนครูทั้งสิ้น 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาทางด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 10 ด้าน

ปรัทธิย์ พันธุ์ฉิม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

จำนวน 162 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะด้านการสื่อสารสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 7.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

โนรา หมิ่นน้อย (2545, หน้า 95) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตราด ตามโครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะ: กรณีศึกษา โครงการอาหารเสริมและ โครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตราด จำนวน 185 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ด้วยวิธีไคสแควร์ รวมถึงการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในฐานะผู้ปฏิบัติงาน โครงการที่ได้รับบริการถ่ายโอนโดยตรง และผู้เกี่ยวข้องในฐานะผู้ควบคุม กำกับดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ พุทธศักราช 2542 จำนวน 5 ท่าน ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงาน ในด้านบุคลากรนี้ ได้แก่ ภูมิปัญญา ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหน่วยงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตราด จากผลการศึกษาพบว่า ทั้งผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน มีภูมิปัญญาในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ และมีระดับการศึกษาต่างกัน จึงส่งผลให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายปฏิบัติต่างกัน ผู้มีอำนาจ เกิดความคิดในการใช้อำนาจมุ่งประโยชน์ของตนและกลุ่มบุคคลมากกว่าส่วนรวม เกิดความไม่ประสานในความร่วมมือปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านบุคลากรค่อนข้างไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในการให้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในฐานะผู้กำกับดูแล และผู้ปฏิบัติโดยตรง รวมถึงผู้ที่ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรท้องถิ่นทุกท่าน ให้ความเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานและ ภูมิปัญญาของทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มีผลต่อการบริหารและการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารงาน และกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยบุคคลที่มี

ภูมิปัญญาในท้องถิ่นนั้น ซึ่งรู้และเข้าใจถึงปัญหาท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหามาให้ตรงตามเป้าหมายของท้องถิ่นได้ เกิดการดูแลควบคุมผลประโยชน์ส่วนรวมร่วมกันได้ แต่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ จึงมีผลให้การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และระเบียบ กฎหมายทางราชการ อีกทั้งมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ยึดติดกับการใช้อำนาจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มบุคคลมากกว่าส่วนรวม การแสดงความคิดเห็น การทำความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายทางราชการ แตกต่างกับ กับผู้ปฏิบัติซึ่งมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แต่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย อีกทั้งในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจหรือมีแต่ไม่เด่นชัด จึงทำให้การปฏิบัติงานในบางส่วน เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ของทางราชการ และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ยุทธนา มุ่งสมักร (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้ง 6 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิได้ร้อยละ 30.14

ไชยยันต์ สมพร (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 720 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายลักษณะของประชากรใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับ

ตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ *t-test* และ *F-test* พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ความพึงพอใจด้านรายได้ และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่อประสิทธิผลองค์กร

กึ่งแก้ว คานเขต (2553, บทคัดย่อ, หน้า 52-53) ได้ศึกษา เรื่อง ธรรมชาติกับประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรของการวิจัยประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และประชาชน ในตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีจำนวน 414 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาล ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร ใช้การทดสอบ *t-test* และ *F-test* การค้นหาอิทธิพลของปัจจัยเพื่ออธิบายผลประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แบบสัมพัทธ์ เป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี และแนวทางในการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล นำมาสรุปอภิปรายเชิงพรรณนา ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์กร พบว่ามีเพียง 5 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัย พบว่า หลักธรรมาภิบาลที่สามารถอธิบายผลประสิทธิผลองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นประกอบด้วย 5 หลักเรียงจากมากไปหาน้อย คือ หลักด้านหลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันอธิบาย ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 99.7 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กับผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเฉพาะการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาของ กึ่งแก้ว

คานเขต, 2553, หน้า 95) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในบ้าน และตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของผลการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัณฑ์ โภคสมบัติ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของผลการตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของผลการ และ เปรียบเทียบประสิทธิผลของผลการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่มีความแตกต่างกันในปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงานและประเภทหน่วยงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตราด จำนวน 156 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของผลการ โดยสถิติวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพของผลการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตราดโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.93, SD = 0.34$) และรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับดี เช่นกัน คือ ด้านความสามารถในการผลิต ($M = 4.11, SD = 0.33$) ด้านประสิทธิภาพในการบริการ ($M = 3.81, SD = 0.45$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($M = 3.89, SD = 0.47$) ด้านความสามารถในการปรับตัว ($M = 3.86, SD = 0.44$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($M = 3.87, SD = 0.53$) พยาบาล ประจำการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงานและประเภทหน่วยงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลของผลการ โรงพยาบาลตราดไม่แตกต่างกัน

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สิทธิพล พหลทัฬห (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน ข้าราชการครู จำนวน 334 คน รวมทั้งหมด 476 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น

เขต 3 โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ “สูง” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_0) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.719 + 0.162 (X_0) + 0.244 (X_8) + 0.164 (X_5) + 0.116 (X_1) + 0.127 (X_7)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.175 (Z_0) + 0.291 (Z_8) + 0.181 (Z_5) + 0.119 (Z_1) + 0.140 (Z_7)$

สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน (ไม่รวมผู้ศึกษา) และครู จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ “ค่อนข้างสูง” ทุกด้าน 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสื่อสาร ในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

พหุคูณเท่ากับ 0.691 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 47.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.156 + 0.222 (X_4) + 0.247 (X_2) + 0.234 (X_3)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.224 (Z_4) + 0.272 (Z_2) + 0.255 (Z_3)$

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง ปัจจัยการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (4) การใช้หลักการกระจายอำนาจ (5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 153 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 153 คน ข้าราชการครู 612 คน รวมทั้งหมด 765 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_0) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_9) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 67.40 สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง มีดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.646 + 0.443 (X_0) + 0.395 (X_9)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.452 (Z_0) + 0.405 (Z_9)$

ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อหลักธรรมาภิบาล

สมนึก ไวกาน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง แบบภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานีนอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 387 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามลักษณะและวิธีการใช้อำนาจกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับ สูง ($r = 0.824, P\text{-value} < 0.001$) ภาวะแบบเสรีนิยมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.678, P\text{-value} < 0.001$) และภาวะผู้นำแบบเผด็จการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.426, P\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ

สุวชัย ศรีบุญเรือง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล รวม 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพงษ์ ก่องจันทร์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของ ภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 16 แห่ง แห่งละ 10 คน รวม 160 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติสำหรับ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบ เผด็จการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และภาวะผู้นำ แบบตามสบายหรือแบบเสรีไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ประเด็นการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อหลักธรรมาภิบาล

เรณู หมั่นห่อ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำ หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 600 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) วิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติใช้การทดสอบค่าที (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน และ (4) วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวมของ แต่ละหน่วยงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาล

ไปปฏิบัติทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย (4) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

ชำนาญ คงรอด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 8 กรมราชทัณฑ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 8 กรมราชทัณฑ์ 14 หน่วยงาน จำนวน 664 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด (2) วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติใช้การทดสอบค่าที (3) วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวมพบว่า ความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการระดับตำแหน่งที่ 1-6 ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 8 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีศีลธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นผลงาน วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (4) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนฝึกอบรมข้าราชการให้มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล

สถิถกร เชิงพัฒนา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในระดับหัวหน้าส่วน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 359 คน จาก 28 อบต. รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าการถดถอย

พหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณลักษณะทางการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล การตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ความเพียงพอของรายได้ ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และระบบการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นหลักธรรมาภิบาลต่อบรรยากาศองค์การ

รณชัย สมานชาติ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาบรรยากาศขององค์การที่เป็นผลจากพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 526 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 181 คน และครู จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .9660 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม 2) บรรยากาศขององค์การที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านบรรยากาศที่มีการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านบรรยากาศไม่มีความสุขอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศไม่มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นความสัมพันธ์กันทางลบ ส่วนพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา ด้าน บรรยากาศที่มีการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กัน ทางบวก และส่งผลให้ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ โดยที่ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันมากกว่า ทุกด้าน ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันในระดับรองลงมา ส่วนด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน

4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เสมอภาค มักจะใช้เพียงความรู้สึกของตนใน การตัดสินใจ ระบบการติดตามตรวจสอบงานด้านต่าง ๆ ยังดำเนินการได้ไม่เต็มรูปแบบ ขาดความต่อเนื่อง และไม่เป็นระบบ เพราะผู้บริหารและบุคลากรมีภาระงานมาก งบประมาณน้อย ภารกิจด้านทรัพยากรมาก และขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ตลอดทั้งการเข้ามา มีส่วนร่วมของชุมชนยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ ควรจะจัดอบรมสัมมนา กฐาระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการ เพื่อสร้างวินัยและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อให้แก่บุคลากร และต้องพยายามจัดกิจกรรม เสริมความรู้อย่างแพร่หลายที่จะให้ชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศที่มีการสนับสนุนให้เกิดขึ้นภายใน องค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 234 อ้างถึงใน อรทัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 31; รัชชัญญ ภาควงูมิ, 2547, หน้า 25-26) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์กร (Organization health) ของโรงเรียนว่าเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียนและอธิบายว่า โรงเรียนมีสุขภาพดี (Health school) ปลอดภัยจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหาร มีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ทั้งเน้นพฤติกรรมมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้นำ อาจารย์ใน โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอน ตั้งมาตรฐาน การเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง

ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ อาจารย์มีความจริงจังต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน รับขวัญ ภาคภูมิ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F -test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรส์ (Price, 1990 อ้างถึงใน วรรณภา ประทุม โทณ, 2545, หน้า 109) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสภาพองค์การ โดยจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าระดับการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนหรือไม่ และเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างระดับการตัดสินใจสั่งการในโรงเรียนกับมิติสภาพองค์การ เครื่องมือที่ใช้วัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดสภาพองค์การ (OHI) และแบบวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (P.M.A.) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียนในมลรัฐอาร์คันซัส (Arkansas) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อย่างง่าย ด้วยเทคนิคเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีโครงสร้างการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีบรรยากาศและสภาพองค์การที่ดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะให้โรงเรียนทุกระดับ มีโครงสร้างภายในที่จัดระบบการทำงานมีส่วนร่วม และให้มีตัวแทนในแต่ละระดับขององค์การ

อภิรดี สุขแสงดาว (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .80$)

วัชร ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อบรรยากาศองค์การ

หทัยชนก บุญมาก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 5 โรงเรียน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบสหสัมพันธ์อย่างง่าย r_{xy} (Simple correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคล้อย สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = a + X_1 + X_2$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z} = X_1 + X_2$ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 56

เพ็ชรรัตน์ ทูมาจันทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมโรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มี 3 ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และ

ด้านมาตรฐานงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา

ทัศนีย์ ปาละ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัด ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นพรัตน์ หมอทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีต่อบรรยากาศองค์การของสถานีนอนามัยในจังหวัดราชบุรี เก็บข้อมูล จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลจำนวน 222 คน จากสถานีนอนามัย 110 แห่ง ใช้แบบสอบถาม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p > 0.01$ ($r = 0.52$) รายด้านมีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบ ความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัล ด้านความขัดแย้ง ด้านโครงสร้าง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว

รพีพรรณ ชาติหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละมิติ ในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 5 มิติ ได้แก่ มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและ มิติกรุณาปราณี อยู่ในระบับน้อย 3 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคและมิติห่างเหิน และ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอพัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กับมิติ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอพัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเด็นการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ

สุณิสา ชินนะพงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศ
องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)
กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศ
องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์
ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภายใน
หน่วยงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .789, .811, .785, .797,
.800 และ .746 ตามลำดับ

ประหยัด บวรธรรมทัศน์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของนโยบาย “ระบบ
อัตราแลกเปลี่ยนแบบลอยตัว” ต่อบรรยากาศองค์การในภาคเอกชน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไอ.พี.
เทคดิง จำกัด กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ไอ.พี. เทคดิง จำกัด จำนวน 149 คน
ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ “พนักงานบริษัท ไอ.พี. เทคดิง จำกัด ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลที่
องค์การต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดขององค์การที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
องค์การที่แตกต่างกัน” พบว่าพนักงานบริษัทฯ ที่มีความเข้าใจแตกต่างกันเกี่ยวกับเหตุผลที่องค์การ
ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน
ส่วนพนักงานบริษัทฯ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เกี่ยวกับศูนย์กลางที่จะช่วยทำให้้องค์การอยู่รอด
ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกัน

อำพันธ์ ชุ่มโพธิ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้
บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
เป็นข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน จำนวน 248 คน
การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และสถิติไค-สแควร์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้
บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายใน

หน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานดี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูงสุด

อุดม จำปาสัก (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 113 คน ครูจำนวน 212 คน รวมทั้งสิ้น 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นทิศทางบวกในระดับปานกลาง แต่ด้านลักษณะองค์การกับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำแต่เพียงด้านเดียว ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ลักษณะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการร่วมกันทำงาน และลักษณะบุคลากรส่งผลต่อบรรยากาศของสถานศึกษาในภาพรวม ต่อการยอมรับนับถือ การมีขวัญกำลังใจ การร่วมกันทำงาน การพัฒนาตนเอง และการดูแลเอาใจใส่

ประเด็นบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลองค์การ

ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 511 คน จาก 30 วิทยาลัยพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบบันทึกสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และ 2) แบบสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติวิจัยเชิงพรรณนา และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมี 4 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การมี 4 ตัวแปร คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานและความผูกพัน การบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ ร้อยละ 75.5 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ

ประสิทธิผลองค์การทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ 1) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล 2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ วิทยาลัยพยาบาล 3) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 4) นโยบายของวิทยาลัย พยาบาล ด้านโครงสร้างองค์การ 1) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 2) บรรยากาศองค์การ 3) วัฒนธรรม องค์การ ด้านเทคโนโลยี 1) วิธีการปฏิบัติงาน 2) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ ด้านสภาพแวดล้อม ภายนอก 1) การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี 2) การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบบรรยากาศ โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 2) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 401 คน เครื่องมือ ที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) และ สภาพแวดล้อมในส่วนที่เป็นบรรยากาศในการทำงานโดยใช้แนวคิดของ ไลเคิร์ต (Likert, 1967) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เป็น แบบปรักษาหรือ ร้อยละ 91.18 เป็นแบบมีส่วนร่วม ร้อยละ 8.82 องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และ แยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำการติดต่อ สื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การควบคุมบังคับ บัญชา การจูงใจ การปฏิสัมพันธ์และ การตัดสินใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียง ตามลำดับ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน 3) องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และ การจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน

730 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้โปรแกรม PERLIS 2.30 และ LISREL Version 8.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 100-101) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steers (1977 b) จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคล ในองค์กร ลักษณะโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร มี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์กร ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรเรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สภาพเศรษฐกิจและ

สังคม การบริหารงานบุคคล และสภาพการใช้เทคโนโลยี

สายสมร พุทธิไสย (2551, บทคัดย่อ, หน้า 8-9) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 400 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน ครูผู้สอน จำนวน 150 คน และนักเรียน จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาลักษณะปัจจัยขององค์กรที่มีประสิทธิผลเป็น 4 ลักษณะ คือ ลักษณะองค์กร พิจารณาถึง 2 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี ลักษณะสิ่งแวดล้อม พิจารณาถึง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ลักษณะบุคลากร พิจารณาถึง 2 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กร การจูงใจ การจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติพิจารณา 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแนวคิดการประเมินผลองค์กรแบบสมดุล (Balance scorecard: BSC) แนวคิดของเค็ปแลนด์ และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1992, pp. 21-25) โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานพิจารณาตามความสมดุลของด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กร ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และการจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวมและองค์ประกอบทุกด้านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการจูงใจ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรโดยรวมและองค์ประกอบแต่ละด้านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กรได้ ร้อยละ 72.20 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .158$

รุจา รอดเข็ม (2547, บทคัดย่อ, หน้า 121) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล ประชากร คือ วิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จำนวน 31 แห่ง และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประกอบด้วย อาจารย์ นักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้สำเร็จการศึกษา จากวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัวคือ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) รูปแบบ การประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า เหมาะสมและมีประโยชน์ ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด (3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กรของ วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี วัดความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ (4) ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวมดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรม องค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์กรและการ จูงใจ

ชววิช กรุดมณี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้แนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์กรของ Robbins (2005) โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรคือ สถานศึกษาประเภทที่ 1 จำนวน 597 โรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียน ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกระดับ ส่วนประสิทธิผลองค์กร ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ การรักษาสภาพองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถอธิบาย ความแปรปรวนประสิทธิผลขององค์กรได้ ร้อยละ 71.30 และในระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลขององค์กรได้ ร้อยละ 38.10 ดังนี้ 1) แรงจูงใจใน การทำงาน และ 2) การมุ่งเน้นผลงาน ในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิภาพองค์กรได้ ร้อยละ 58.50 ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำขององค์กร และ 3) การสื่อสาร และในระดับองค์กรมี 4 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผล

องค์การได้ ร้อยละ 72.40 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์การ 3) นโยบายและการปฏิบัติ และ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี

ณัชชา อักษรศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 359 ราย และบุคลากร จำนวน 256 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ผลการศึกษากลุ่มบุคลากรพบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ($r = 0.845$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับสูง กับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษากลุ่มนักศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ($r = 0.750$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเด็นบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

วีระนุช มยุเรศ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไป จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์การ

สุรเชษฐ์ คະสุคใจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 93 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 93 คน และประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของการบริการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นหลักธรรมชาติมาภิบาลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

พิสมัย กุศรีพิทักษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติมาภิบาล และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเทศบาล จำนวน 68 คน พนักงานเทศบาล จำนวน 206 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า (t -test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติมาภิบาลและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรีย์ โชคภูเขียว (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมชาติมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จำนวน 48 คน ผู้วิจัยกำหนดให้ทุกคนเป็นประชากรเป้าหมาย และประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตตำบลขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมชาติมาภิบาลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการบริหารงานในทุกประเด็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลองค์กร

สุภาพร รอดถนนอม (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายประสิทธิผลองค์กรวิทยาลัยพยาบาล แบบสอบถามประสิทธิผลองค์กรตามแนวคิดรูปแบบบูรณาการของ Hoy and Miskel (1991) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985), Bennis and Nanus (1985), Bass and Avolio (1994) และ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Likert (1961) และ Swansburg (1996) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล 303 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .720$) 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .691$) 3) กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การกระตุ้นปัญญา การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.5 ($R^2 = .565$) ได้สมการพยากรณ์ดังนี้ ประสิทธิผลองค์กร = .693 การกระตุ้นปัญญา + .376 การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ + .223 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม (สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน)

สมมารถ สุโรคา (2553, หน้า 78) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 92 แห่ง แห่งละ 4 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล คือ นายกองการบริหารส่วนตำบล ปลัดกองการบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทฤษฎีของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) และประสิทธิผลการบริหารการศึกษาตามทฤษฎีของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันที่ ($r_{xy} = .660$)

มยุรา สำเร็จกิจ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.62$) และ ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.68$) ตามลำดับ

การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .632$) และ ($r = .581$) ตามลำดับ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .630$) และ ($r = .573$) ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .466$) และ ($r = .421$) ตามลำดับ

อภิรดี ประสาททรัพย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของประสิทธิผลทีมงาน เซาว์อารมณ์ของหัวหน้า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป บุคลิกภาพ และความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน 3) ประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระดับทีมงานของเซาว์อารมณ์ของหัวหน้าที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูปไปยังประสิทธิผลทีมงาน และค่าขนาดอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมระดับบุคคลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความไว้วางใจไปยังประสิทธิผลทีมงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร และใช้ประสิทธิผลทีมงานมาจากการวิจัยของ (Neuman & Wright, 1999) ส่วนปัจจัยระดับบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงาน ได้แก่ บุคลิกภาพและความไว้วางใจ ซึ่งความไว้วางใจมาจากแนวคิดของ Hyatt and Ruddy (1997) และบุคลิกภาพมาจากแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ปัจจัยระดับทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงาน ได้แก่ เซาว์อารมณ์ของหัวหน้า และภาวะผู้นำแบบปฏิรูป โดยเซาว์อารมณ์มาจากแนวคิดของ Goleman (1999) ซึ่งภาวะผู้นำแบบปฏิรูปจากแนวคิด Bass (1996) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 365 คน วิธีการศึกษาใช้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุนาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลทีมงานอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมากเกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นบุคลิกภาพเปิดเผยและบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของเซาว์อารมณ์หัวหน้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ตนเองและการเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้การมีบารมีอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 416.988$, $df = 221$, $\chi^2 / df = 1.89$, $CFI = 0.957$, $TLI = 0.947$, $RMSEA = 0.049$, $SRMR_B = 0.042$, $SRMR_V = 0.025$) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลที่งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลที่งานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .50 และ .29 ตามลำดับ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .26 ตัวแปรระดับทีมส่งผลต่อประสิทธิผลที่งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เชาว์อารมณ์ของหัวหน้าและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลที่งานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .50 และ .49 ตามลำดับ และเชาว์อารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำแบบปฏิรูปด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .44 ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลที่งานได้ร้อยละ .42 และ .92 ตามลำดับ

สมพร แก้วสนธิ (2553, บทคัดย่อ, หน้า 75) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 แห่ง แห่งละ 5 คน รวม 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Pearson product correlation coefficient พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยได้ค่า $r = 0.723$ แสดงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

ทิพย์วรรณ ภูณฉินท์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6 กลุ่มตัวอย่างมี 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล (X_4) และด้านการสร้างบารมี (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6 โดยสามารถเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = .913 + .391 (X_2) +$

.182 (X_4) + .180 (X_1)

จริยา บุญมา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทรา จัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจาก ครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (r_{xy}) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้มีบารมี ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ตามลำดับ

สมโชค โพธิ์งาม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ทรงชัย คงเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบคู่ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือด้านการคล้อย และด้านความสามารถพิเศษตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 จัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหาร เป็นสตรี จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธี ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

นันทรัตน์ ศรีนุณีวิเชียร (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .551$) และ ($r = .562$) ตามลำดับ ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประนอม แมนมาศวิหค (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 16 ตำบล ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 222 คน โดยการแจกแบบสอบถาม วิธีการ วิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ต่างมีระดับความสำคัญระดับปานกลางถึงสูง ต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล การทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านการบริหารงบประมาณ ผลที่ได้สนับสนุนสมมุติฐานดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ .723

ประเด็นการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อประสิทธิผลองค์กร

ปริมล เชิดชู (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมดในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 124 แห่ง จัดเก็บข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะ ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการและควบคุมดูแลกิจการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และถือได้ว่าบุคคลดังกล่าว เป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 124 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีหลายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ได้แก่ รายได้ของ อบต. พื้นฐานการศึกษาของบุคลากรของ อบต. การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในเขต อบต. การรวมกลุ่มทางสังคมของประชาชนใน อบต. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

และการปฏิบัติ คือ การติดต่อสื่อสารของ อบต. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของ อบต. และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.

นฤมล มหารวรรณ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ ใช้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การของ (Steers, 1977 a) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในเขตเทศบาล จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะบุคลากรของเทศบาล ด้านลักษณะของเทศบาล ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และด้านสภาพแวดล้อมของเทศบาล 2) ระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาล คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .706 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .503 โดยปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 23.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = 54.604 + .706 (X_4)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $\hat{Y} = 54.604 + .503 (X_4)$ ซึ่งหมายถึง เมื่อคิดคำนวณค่าประมาณประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่ ในรูปของสมการการถดถอยจะเท่ากับ 54.604 บวกด้วยคะแนนด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล

ยุทธพล พันธุ์เพ็ง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ กรณีศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้ใช้ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ โดยกำหนดเลือกชุมชนชนบท ได้แก่ ชุมชนดิงาม และชุมชนเมือง ได้แก่ ชุมชนหนองตาโพน เป็นกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 340 คน และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแผนชุมชน ตลอดจนประธานชุมชนและสมาชิกในชุมชน ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและสัมภาษณ์ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

การทดสอบ *t-test* และ *F-test* และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลเมือง วารินชำราบ ประกอบด้วย ความชัดเจนของนโยบาย การแสวงหาการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ความต่อเนื่องในขั้นตอน การปฏิบัติ ทรัพยากรขององค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะชุมชน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็ชุมชนในเมือง ชุมชนชนบท ไม่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้ประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย (2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเมือง วารินชำราบ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พบว่า มีการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.17 (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลเมืองวารินชำราบ พบว่า ตัวแปรด้านต่าง ๆ ในระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกันของผู้อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ และถ้าประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ ได้เข้าประชุมประชาคมหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางเทศบาลจัดขึ้น จะยิ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเมืองวารินชำราบ เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารและการดำเนินงานของเทศบาล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพที่ต่ำ อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของนโยบาย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้นการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติจะบรรลุประสิทธิผลสูงได้ ต้องเกิดจากการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับนโยบาย รวมทั้งการมีข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัย มีบุคลากรที่ชำนาญด้านการวางแผนและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน และยังรวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ หลักธรรมาภิบาล นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับบุคคลมี ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และความผูกพัน

ต่อองค์การ ในระดับหน่วยงานมี การนำนโยบายไปปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
บรรยาการองค์การ และหลักธรรมาภิบาล แสดงไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
ระดับบุคคล		
สุทธิดา รอดขันเมือง (2553)	ระดับการศึกษา	สมรรถนะ
แสงระวี แซ่ตัน (2553)	ตำแหน่งงาน	สมรรถนะ
สิริกัญจน์ โชคลิทธิเกียรติ (2553)	รายได้ ระดับการศึกษา	สมรรถนะ
ปัญญา เกื้อนค้วง (2545)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ
เพ็ญศกา พุ่มพวง (2547)	สมรรถนะ	ความยึดมั่นผูกพัน ในองค์การ
นวภัทร น้ำใจ (2554)	ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครู	ความผูกพันต่อองค์การ
ชนิดา เจริญเนื่อง (2547)	การศึกษาระดับปริญญาตรี	ความผูกพันต่อองค์การ
อรนุช สุทธิพานิช (2546)	ระดับเงินเดือน	ความผูกพันต่อองค์การ
อดิพล หมวคมนตรี (2544)	รายได้ ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์การ
จรรย์ ไทยศรี (2551)	รายได้	ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ
อุษา เกื้อนค้วง (2549)	อัตราเงินเดือน	ความผูกพันต่อองค์การ
วรพจน์ ลิตติกรณ์ (2549)	รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์การ
วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547)	รายได้ ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์การ
วรรัตน์ ไวยสารา (2549)	ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์การ
ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548)	ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ ของงาน	ความผูกพันต่อองค์การ
ศิริรัตน์ เมืองสง (2548)	รายได้	ความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552)	ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม
บุษกร สีกา (2545)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลองค์กร
ภรดี สีหบุตร (2554)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลองค์กร
อิสรา ตุงตระกูล (2553)	ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลการบริหารงาน
นवलพรรณ ชื่นประ โยชน์ (2554)	ความผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552)	ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ธีรนนท์ วัฒนาکانนธ์ (2554)	สมรรถนะ	ผลการปฏิบัติงาน
สุภาภรณ์ จันทรกุลม (2556)	สมรรถนะ	ผลการปฏิบัติงานบริหาร
ปรทิพย์ พันธุ์ณี (2555)	สมรรถนะ	ผลการปฏิบัติงาน
โนรา หมั่นน้อย (2545)	ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่	การปฏิบัติงานของพนักงาน
ยุทธนา มุ่งสมัคร (2539)	ลักษณะของตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่
ไชยยันต์ สมพร (2550)	ความพึงพอใจด้านรายได้	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
กิ่งแก้ว คานเขต (2553)	รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น	ประสิทธิผลองค์กร
กัณหา โภคสมบัติ (2549)	รายได้	ประสิทธิผลองค์กร
ระดับ (อบต.)		
สิทธิพล พหลทัฬ (2552)	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักการกระจายอำนาจ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552)	การสื่อสารในองค์กร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553)	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักการกระจายอำนาจ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สมนึก ไวกาน (2554)	แบบภาวะผู้นำ	หลักธรรมาภิบาล
สุวชัย ศรีบุญเรือง (2555)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	หลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
สุวชัย ศรีบุญเรือง (2555)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	หลักธรรมาภิบาล
สมพงษ์ ก่องจันทร์ (2557)	แบบของภาวะผู้นำ	หลักธรรมาภิบาล
เรณู หมั่นห่อ (2554)	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	ผลสัมฤทธิ์ในการนำ หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ
ชำนาญ คกรอด (2554)	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	ความสำเร็จของการนำ หลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ
สลิลกร เชิงพัฒนะ (2553)	ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์	หลักธรรมาภิบาล
รณชัย สมานชาติ (2553)	หลักธรรมาภิบาล	บรรยากาศขององค์กร
รับขวัญ ภาคภูมิ (2547)	หลักธรรมาภิบาล	สุขภาพองค์กร
Price (1990)	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	บรรยากาศองค์กร
อภิรดี สุขแสงดาว (2546)	การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	บรรยากาศองค์กร
วัชรระ ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2551)	การมีส่วนร่วมในการประหยัด	บรรยากาศองค์กร
หทัยชนก บุญมาก (2555)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศองค์กร
เพ็ชรรัตน์ ทุมมาจันทร์ (2554)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศองค์กร
ทัศนีย์ ปาละ (2554)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศองค์กร
นพรัตน์ หมอทรัพย์ (2549)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศองค์กร
รพีพรรณ ชาติหาญ (2550)	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	บรรยากาศองค์กร
สุณิสา ชินนะพงศ์ (2552)	นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	บรรยากาศองค์กร
ประหยัด บวรธรรมทัศน์ (2541)	นโยบาย	บรรยากาศองค์กร
อำพันธ์ ชุ่มโพธิ์ (2544)	การติดต่อสื่อสารภายใน หน่วยงาน	บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
อุดม จำปาสัก (2551)	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	บรรยากาศของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
ยุวราณี สุขวิญญาน์ (2549)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลของโรงเรียน
ภาวดี อนันต์นาวิ (2545)	บรรยากาศของโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
สายสมร พุทธิไสย (2551)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
รุจา รอดเข็ม (2547)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
ชวิธ กรุดมณี (2550)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
ณัชชา อักษรศรี (2552)	บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิผลองค์การ
วีระนุช มยุเรศ (2544)	บรรยากาศองค์การ	ความสามารถใน การปฏิบัติงาน
สุรเชษฐ์ คะสุคใจ (2553)	ธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลขององค์การ
พิสมัย คูศรีพิทักษ์ (2553)	หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบล
วัชรวิทย์ โชคภูเขียว (2556)	หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลการบริหารงาน
สุภาพร รอดถนนอม (2542)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลองค์การ
สมมาตร สุรโรคา (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการบริหาร การศึกษา
มยุรา สำเร็จกิจ (2551)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลองค์การ
อภิรดี ประสาททรัพย์ (2550)	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	ประสิทธิผลทีมงาน
สมพร แก้วสนธิ (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลขององค์การ
ทิพย์วรรณ ปุณณินท์ (2551)	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน คาทอลิก
จิริยา บุญมา (2554)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
สมพร แก้วสนธิ (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลขององค์การ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
สมพร แก้วสนธิ (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลขององค์การ
ทิพย์วรรณ ปุณณินท์ (2551)	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน คาทอลิก
จริยา บุญมา (2554)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
สมโชค โพธิ์งาม (2550)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
ทรงชัย คงเงิน (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของกลุ่มงาน การพยาบาล
ประนอม แมนมาศวิหค (2553)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ปริมล เชิดชู (2553)	นโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติ	ประสิทธิผลการ บริหารงาน
นฤมล มหารวรรณ (2550)	นโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลขององค์การ
ยุทธพล พันธุ์เพ็ง (2553)	ความชัดเจนของนโยบาย	ประสิทธิผลของการนำ แผนชุมชนไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multi-level causal analysis)

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เกิดจากการบูรณาการ แนวคิดของการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ กับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับ สำหรับทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทำนายหลายระดับ ซึ่งเป็นตัวแปรเหตุกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรผลในแต่ละระดับชั้นที่ลบล้างกันของข้อมูล

หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตามที่น่าสนใจ โดยคำนึงถึงโครงสร้างที่เป็นระดับลดหลั่นของข้อมูล ให้ความสำคัญต่อความผันแปรของตัวแปรภายในระดับและต่างระดับ ตลอดจนสนใจศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายต่างระดับที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม จึงทำให้สามารถอธิบายหรือทำนายตัวแปรตามได้อย่างครอบคลุม และลึกซึ้งกว่าการวิเคราะห์แบบประเพณีนิยมที่ใช้กัน แต่อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์พหุระดับเป็นการศึกษาในเชิงทำนายตัวแปรตาม ยังไม่ได้ให้ความสนใจต่อ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ในขณะที่การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ หรือการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ศึกษา โครงสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรทำนายที่เป็นตัวแปรเหตุ ต่อตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรผล โดยถือว่าตัวแปรอยู่ในระดับเดียวกันทั้งหมด จึงยังไม่ได้ให้ความสนใจต่อ โครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่นกัน

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับจึงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง ที่สนใจวิเคราะห์ความเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยศึกษา โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามระดับลดหลั่นกันของข้อมูลระหว่างตัวแปรทำนาย ซึ่งเป็นเหตุกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลในแต่ละระดับชั้นของข้อมูล

ดังนั้น การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับจึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์พหุระดับเข้าด้วยกัน เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงแนวใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยโดยทั่วไปของศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 143)

แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel structural equation modeling)

แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อศาสตร์หลายสาขา อาทิ การวิจัยทางการศึกษา สังคมศาสตร์ จิตวิทยาองค์กร เศรษฐศาสตร์ อาชีววิทยา (Bryk & Raudenbush, 1987, 1992; Draper, 1995; Hox & Kreft, 1994; Kreft & De Leeuw, 1998; Moritz & Watson, 1998; Rogosa & Saner, 1995a, 1995b; Raudenbush, Brennan, & Barnett, 1995; Sampson, Raudenbush, & Earls, 1997; Thum, 1997; Vancouver, 1997) เป็นต้น จึงได้มีการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (Hierarchical linear model: HLM) ขึ้นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่น (Hierarchical) หรือข้อมูลพหุระดับ (Multilevel)

โดยแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับมีจุดเริ่มต้นของการพัฒนามาจากงานวิจัยของ Coleman (1966 cited in Everson & Millsap, 2004; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535) ที่ได้ทำการสำรวจอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าต่ำมาก ซึ่งให้ผลการวิจัยไม่ตรงกับข้อเท็จจริง และจากการวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การวิจัยซ้ำโดยใช้ข้อมูลเดิม ทำให้เห็นจุดอ่อนของสถิติวิเคราะห์แบบดั้งเดิม เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยเมื่อนำมาวิเคราะห์กับข้อมูลหลายระดับตัวแปรที่วัดในระดับที่สูงกว่า (ในที่นี้ คือ ตัวแปรคุณลักษณะของโรงเรียน) จะมีความแปรปรวนน้อยลงและให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่ำกว่าความเป็นจริง นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรเมื่อวัดในระดับนักเรียน อาจจะไม่เหมือนกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนั้นเมื่อวัดในระดับโรงเรียน ทำให้มีการพัฒนาสถิติวิเคราะห์สำหรับข้อมูลพหุระดับขึ้นมา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535)

อย่างไรก็ตามเทคนิคการวิเคราะห์ HLM ไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ซึ่งนักวิจัยก็ยอมรับข้อจำกัดของ HLM (Harnqvist, 1978; Muthén & Satorra, 1989; Muthén, 1994) ส่วนการวิเคราะห์ SEM ก็มีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น จึงได้บูรณาการแนวคิดของ HLM กับ SEM (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ที่ (Muthén, 1994) เสนอไว้มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (Conventional confirmatory factor analysis of the total covariance structure)

ขั้นตอนที่สอง การประมาณค่าความผันแปรระหว่างหน่วย (Estimation of between-level variation or ICC) โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความผันแปรระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์พหุระดับหรือไม่ โดยค่า ICC ของทุกตัวแปรควรมีค่ามากกว่าศูนย์จึงจะเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์พหุระดับ

ขั้นตอนที่สาม การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรภายในหน่วย (Estimation of within-level covariance structure)

ขั้นตอนที่สี่ การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรระหว่างหน่วย (Estimation of between-level covariance structure) ขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับด้วยวิธีวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple group) ซึ่งเป็นการนำโมเดลระดับจุลภาคและโมเดลระดับมหภาคมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นโมเดลพหุระดับ โดยมีตัวแปรแฝงพิเศษเป็นตัวเชื่อม โมเดลระดับจุลภาคและโมเดลระดับมหภาคเข้าด้วยกัน การรวมโมเดลเป็นโมเดลพหุระดับนั้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองระดับพร้อม ๆ กันในโมเดลเดียวกัน โดยไม่ต้องวิเคราะห์แยกเป็น 2 ขั้นตอน เหมือนกับการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM

ทั้งนี้ขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบในเบื้องต้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ส่วนขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นในส่วนนี้จึงนำเสนอวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์สองประเภท คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis: MCFA) โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนักวิจัยส่วนใหญ่จะทำการวิเคราะห์ในระดับบุคคล (Individual level) เพียงระดับเดียวเท่านั้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับเดียว (Single-level confirmatory factor analysis) โดยไม่ได้นำลักษณะธรรมชาติของข้อมูลที่มีความเป็นลำดับชั้นหรือโครงสร้างขององค์กรมาพิจารณา (Heck & Thomas, 2000) อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ Single-level CFA สามารถนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมเพื่อนำมาใช้กับข้อมูลในลักษณะที่เป็นลำดับชั้นได้ โดยการวิเคราะห์ Multilevel CFA ซึ่งเป็นการนำโมเดลการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมมาคิดสูตรใหม่สำหรับการวิเคราะห์สองระดับ เพื่อตรวจสอบแหล่งของความผันแปรในตัวแปรสังเกตได้ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มรวมทั้งความคลาดเคลื่อนทั้งสองระดับ (Muthén, 1994)

การพัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลักษณะนี้ทำให้สามารถตรวจสอบลักษณะเฉพาะของโมเดลการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มไปพร้อม ๆ กันได้ โมเดลการวิเคราะห์ระดับเดียว (Single-level) ความเป็นอิสระของตัวแปรต้นจะพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N Observations) แต่ในการวิเคราะห์พหุระดับความเป็นอิสระจะประมาณจากจำนวนกลุ่ม (C) (Muthén, 1994) ตัวอย่างเช่น องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลความเป็นคนบดีมีสมมติฐานเพื่อต้องการอธิบายความผันแปรของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นถ้าหากกำหนดให้ข้อมูลระดับบุคคลแทนด้วย เวกเตอร์ y_{ci} เมื่อ c เป็นกลุ่ม (หรือสถาบัน) และ i เป็นบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม ความสัมพันธ์ระดับบุคคลจะเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$y_{ci} = \mathbf{V} + \lambda \eta_{ci} + \varepsilon_{ci} \quad (1.1)$$

ในสมการที่ (1.1) y = เวกเตอร์ของแต่ละข้อ (Items) ในการวัดองค์ประกอบ

\mathbf{V} = เวกเตอร์ของค่าจุดตัดแกนหรือค่าเฉลี่ย (Intercepts หรือ Means)

λ = เวกเตอร์ของน้ำหนักองค์ประกอบ Factor loading

η = องค์ประกอบใด ๆ ที่ต้องการวัด (Factor)

ε = เวกเตอร์ของส่วนที่เหลือแต่ละข้อ (Residuals)

เนื่องจากโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหล่านี้สำหรับประชากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะตรวจสอบว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องใด (Implication) มีอยู่ในกลุ่มประชากร ทั้งนี้เพื่อจำแนกคะแนนของแต่ละบุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบภายในกลุ่ม (Within group component: Σ_w) และองค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (Between group component: Σ_B) (Cronbach & Webb, 1975) โดยมีสมมติฐานว่าประชากรแต่ละบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม (Groups) จะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร (Σ_T) สำหรับอิทธิพลสุ่ม (Random effect) ในโมเดลนี้เขียนสมการได้เป็น

$$V(y_{ci}) = \Sigma_T = \Sigma_B + \Sigma_w \quad (1.2)$$

จากสมการ (1.2) เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรสามารถแยกเป็นระหว่างกลุ่ม (Σ_B) และภายในกลุ่ม (Σ_w) (Hox, 2002)

ดังนั้นโดยวิธีนี้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Σ_B) เขียนแทนได้ด้วยสมการ

$$\Sigma_B = \Lambda_B \Psi_B \Lambda_B' + \Theta_B \quad (1.3)$$

ในสมการที่ (1.3) Λ_B = เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ Factor loading

Ψ_B = เมทริกซ์ของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบ

Λ_B' = เมทริกซ์ทรานสโพสของน้ำหนักองค์ประกอบ (Transposed)

Θ_B = เมทริกซ์ของส่วนที่เหลือ (Residuals)

สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Σ_w) เขียนแทนได้ด้วยสมการ

$$\Sigma_w = \Lambda_w \Psi_w \Lambda_w' + \Theta_w \quad (1.4)$$

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับจะเป็นวิธีการพัฒนาสมการเมทริกซ์ 2 สมการ Muthén (1989, 1994) เสนอว่า การประมาณค่าที่ไม่ลำเอียง (Unbiased estimate) และสม่ำเสมอของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Σ_w) ได้จากการรวมเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (Sample pooled within group covariance matrix: S_{pw}) (ใช้ Σ_{pw} แทน Σ_w) ซึ่งคำนวณได้จาก

$$S_{pw} = \frac{\sum_{C=1}^C \sum_{i=1}^{N_c} (y_{ci} - \bar{y}_c)(y_{ci} - \bar{y}_c)'}{N - C} \quad (1.5)$$

สมการ (1.5) นี้สอดคล้องกับสมการทั่วไปของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่มีความแตกต่างในคะแนนโดยตัวหาร $N - C$ ใช้แทน $N - 1$ (Hox, 2002; Muthén, 1994) สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมสำหรับค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้รวมค่า (Disaggregated group means) ในกลุ่มตัวอย่างคำนวณจาก

$$S_B = \frac{\sum_{C=1}^C N_c (\bar{y}_c - \bar{y})(\bar{y}_c - \bar{y})'}{C - 1} \quad (1.6)$$

สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม (S_B) เป็นตัวประมาณค่าที่สม่ำเสมอ (Constant) และไม่ลำเอียง (Unbiased) ของ

$$S_B = \Sigma_w + c \Sigma_B \quad (1.7)$$

สมการ (1.7) เมื่อ c เป็นขนาดของกลุ่ม (จำนวนกลุ่มหรือจำนวนสถาบัน) (Hox, 2002; Muthén, 1994) ดังนั้นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Between group covariance matrix) จะแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมโดยรวม (Total covariance matrix: $\Sigma_B + \Sigma_w$) เนื่องจากค่า c ที่มีอยู่ระหว่างกลุ่ม หมายความว่า ส่วนประกอบระหว่างกลุ่มของตัวแปรจะถูกปรับโดยค่ารากที่สองของ $c(\sqrt{c})$ (Muthén, 1994) เพื่อให้การประมาณค่าในส่วนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มเหมาะสม

ในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน (Balanced data) c จะเป็นขนาดของกลุ่ม (Common group size) ส่วนกรณีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน (Unbalanced data) c จะเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนกลุ่มตัวอย่างภายในกลุ่ม (Means of the within group sample sizes) (Muthén, 1994) ถ้าหากวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus โปรแกรมจะปรับค่า c เพื่อให้การประมาณค่าในส่วนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มเหมาะสม

จากแนวคิดการประมาณค่าข้างต้นสรุปได้ว่า ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ซึ่งประกอบด้วยโมเดลภายในกลุ่ม (Within group model: W) และโมเดลระหว่างกลุ่ม (Between group model: B) จะใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมรวมของกลุ่มตัวอย่างภายในกลุ่ม (Sample pooled within group covariance matrix: S_{pw}) ในการประมาณค่าเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Σ_w) และใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม (Sample pooled between group covariance matrix: S_B) ในการประมาณค่า $\Sigma_w + c \Sigma_B$

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) หรือบางที่เรียกโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel

Covariance structure model) หรือ โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel causal model) จึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของ โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝง กับ โมเดลเชิงเส้นระดับคลล้น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) มีจุดประสงค์สองประการ (1) เพื่อสรุปความผันแปรในโมเดลที่เป็นตัวแปรตามทั้งในส่วนที่เป็นระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (2) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลระดับบุคคลจะส่งผลไปยังโมเดลระดับกลุ่มหรือคณะวิชาหรือไม่ (Heck & Thomas, 2000) โดยวิธีนี้จะสามารถตรวจสอบความคงที่ (Stability) ข้ามระดับกลุ่ม (Cross organization) ของโมเดลการวัดที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับที่มีตัวแปรแฝงจะใช้สัญลักษณ์เมทริกซ์แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับเพียงเล็กน้อย (Muthén, 1989) สำหรับโมเดลสมการ โครงสร้างที่มีสองระดับจะพิจารณาเวกเตอร์ของตัวแปรสังเกตได้จำแนกตามกลุ่ม ตัวแปรระดับกลุ่มแทนด้วย Z_c (โดย Cluster: $c = 1, 2, \dots, c$) ส่วนตัวแปรระดับบุคคลที่ i ในกลุ่มที่ c แทนด้วย y_{ci} และ X'_{ci} สามารถเขียนเป็นสมการเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$V_{ci} = \begin{bmatrix} Z_c \\ y_{ci} \\ X'_{ci} \end{bmatrix} = V^*_c + V^*_{ci} = \begin{bmatrix} v^*_{Zc} \\ v^*_{yc} \\ v^*_{Xc} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} 0 \\ v^*_{yci} \\ v^*_{Xci} \end{bmatrix} \quad (1.8)$$

จากสมการ (1.8) เครื่องหมาย * แสดงความเป็นอิสระของส่วนประกอบระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มของเวกเตอร์แต่ละตัวแปร (Muthén & Satorra, 1995) เมทริกซ์ระหว่างกลุ่มประกอบด้วยตัวแปรทำนายระหว่างกลุ่ม (Z_c) ความผันแปรระหว่างกลุ่มของค่าคงที่หรือจุดตัวแกน (y_c) และค่าคงที่หรือค่าจุดตัดแกน (y_{ci}) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล X_{ci} และตัวแปรระหว่างกลุ่มที่กำหนดให้ความผันแปรระหว่างกลุ่มของตัวแปรทำนายระดับบุคคล (X_c) ส่วนเมทริกซ์ภายในกลุ่มจะประกอบด้วยมีค่าเป็นศูนย์ (0) การที่เมทริกซ์ภายในกลุ่มกำหนดให้ตัวแปรระหว่างกลุ่มมีค่าเป็นศูนย์นั้นเนื่องจากมุ่งทำนายผลของตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระเฉพาะภายในกลุ่มเท่านั้น โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับนี้สามารถเขียนเป็น โมเดลระหว่างกลุ่มที่มีตัวแปรแฝงได้ดังนี้

$$V^*_c = v_B + \Lambda_B + \eta_{Bc} + \varepsilon_{Bc} \quad (1.9)$$

$$\eta_{Bc} = \alpha_B + B_B + \eta_{Bc} + \zeta_{Bc} \quad (1.10)$$

และสามารถเขียนเป็นโมเดลภายในกลุ่มที่มีตัวแปรแฝงได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} 0 \\ v_{yci}^* \\ v_{xci}^* \end{bmatrix} = \Lambda_w \eta_{wci} + \varepsilon_{wci} \quad (1.11)$$

$$\eta_{wci} = B_w \eta_{wci} + \zeta_{wci} \quad (1.12)$$

สมการ (1.9) และ (1.11) เป็นโมเดลการวัด (Measure model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภายใน (η) หรือองค์ประกอบที่ต้องการวัดในแต่ละระดับ ส่วนสมการ (1.10) และ (1.12) เป็นโมเดลโครงสร้าง (Structural model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในแต่ละระดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลของโมเดลระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มที่กล่าวมา จะทำให้ได้โมเดลพหุระดับที่มีค่าเฉลี่ย (General mean: μ) หรือจุดตัดแกน (Intercept) และโมเดลโครงสร้าง ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Σ_B) และภายในกลุ่ม (Σ_w) ซึ่งอธิบายได้ด้วยโมเดลทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้ (Muthén & Muthén, 1998)

$$\mu = v_B + \Lambda_B (I - B_B)^{-1} \alpha_B \quad (1.13)$$

$$\Sigma_B = \Lambda_B (I - B_B)^{-1} \psi_B (I - B_B)^{-1} \Lambda_B' + \Theta_B \quad (1.14)$$

$$\Sigma_w = \Lambda_w (I - B_w)^{-1} \psi_w (I - B_w)^{-1} \Lambda_w' + \Theta_w \quad (1.15)$$

อนึ่ง การนำโมเดลระดับบุคคลและโมเดลระดับกลุ่มมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นโมเดลพหุระดับด้วยวิธีวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple group) โปรแกรมโมเดลสมการโครงสร้างประมาณค่าพารามิเตอร์ ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นการวิเคราะห์ความผันแปรของตัวแปรในโมเดลระหว่างกลุ่ม (Between group model) โดยทั้งโมเดลเป็นการรวมโมเดลระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มเข้าด้วยกัน การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลจะใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Between group variance covariance matrix) โดยมีจำนวนหน่วยตัวอย่างที่จะทำการวิเคราะห์เท่ากับ G-1 เมื่อ G คือ จำนวนกลุ่ม (Group) ของหน่วยตัวอย่าง

กลุ่มที่สองของการวิเคราะห์ คือ โมเดลภายในกลุ่ม (Within group model) ใช้ข้อมูลของตัวแปรระดับจุลภาคเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Within group variance covariance matrix) มีจำนวนหน่วยตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์เท่ากับ N-G เมื่อ N แทนจำนวนสมาชิกทั้งหมด และ G คือ จำนวนกลุ่ม (Group) ของหน่วยตัวอย่าง การวิเคราะห์โมเดลภายในกลุ่มเป็นการศึกษาความผันแปรของตัวแปรระดับจุลภาค (Micro level) โมเดลในขั้นตอนนี้เหมือนโมเดลย่อยของการวิเคราะห์ในกลุ่มแรก แต่ในกลุ่มที่สองนี้จะศึกษาเฉพาะตัวแปรระดับจุลภาคเท่านั้น ดังนั้นการวิเคราะห์จึงกำหนดให้ตัวแปรระดับมหภาค

เป็นตัวแปรสูญหาย (Missing) โดยกำหนดให้ตัวแปรทุกตัวของกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ (Joreskog & Sorbom, 1989) นอกจากนี้ยังต้องบังคับ (Constrain) พารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลนี้ให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มโมเดลภายในกลุ่มของโมเดลระหว่างกลุ่มด้วย (Between group model) (บุรทิน ขำภีรัฐ, 2552, หน้า 4-10)

โปรแกรม Mplus เป็นโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติประเภทหนึ่ง ที่สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งข้อมูลภาคตัดขวาง ณ เวลาใดเวลาหนึ่งและข้อมูลระยะยาว (Cross-sectional and longitudinal data), Univariate Statistics และ Multivariate statistics, Single-level and Multilevel data, Continuous and categorical variables, Regression and path analysis, Exploratory factor analysis, Growth modeling and survival analysis, Monte carlo simulation ฯลฯ พัฒนาโดย Linda K. Muthén และ Bengt O. Muthén เริ่มแรกในปี ค.ศ. 1978 Muthén ได้พัฒนาโปรแกรม LISCOMP version 1.1 (LISCOMP: Analysis of linear structural equation with comprehensive measurement model) ซึ่งมีศักยภาพในการวิเคราะห์ SEM ได้อย่างกว้างขวาง ต่อมาในปี ค.ศ. 1998 ได้พัฒนา มาเป็นโปรแกรม Mplus version 1 (Second-generation structural equation modeling with a combination of categorical and continuous latent variables) (Muthén, 2009) ปัจจุบัน โปรแกรม Mplus ได้พัฒนาถึง Version 5.2 และได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษา สังคมศาสตร์ ทางการแพทย์ และการพยาบาล เป็นต้น (บุรทิน ขำภีรัฐ, 2552, หน้า 14)

ข้อดีของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus

1. เนื่องจากโปรแกรมที่ออกแบบสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ที่มีอยู่โดยทั่วไปมีข้อจำกัดในเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (Multi-group) ซึ่ง Mplus สามารถทำได้ (Muthén & Muthén, 1998) โดย Mplus มีลักษณะพิเศษที่สามารถใช้ในการสร้าง (Formulate) Multilevel covariance structure model เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Means) และ (Intercepts) ระหว่างกลุ่ม (Muthén, 1989) และยังสามารถเลือกวิธีการประมาณค่าได้หลายแบบเพื่อให้เหมาะกับข้อมูลที่ใช้ อาทิ ML MLR MUML FIML เป็นต้น

2. โปรแกรม Mplus จะสามารถคำนวณค่าองศาอิสระ (df) ค่า χ^2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) ของการวิเคราะห์พหุระดับที่ถูกต้องได้ดีกว่า สำหรับการวิเคราะห์พหุระดับที่มีขนาดข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Unbalanced group sizes) และมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ เนื่องจากถ้าหากจำนวนหน่วยตัวอย่างที่ใช้ศึกษา (ระดับบุคคล) มีจำนวนภายในกลุ่ม (ระดับกลุ่ม) ในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และตัวแปรมีการแจกแจงไม่ปกติพหุนาม (Multivariate non-normality) จะใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน (Fitting function) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี

ความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum-likelihood) ที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่า χ^2 ที่ไม่ลำเอียง (Muthén, 2004; Farmer, 2000; Hox, 2002) โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานโปรแกรมจะใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Huber sandwich estimator หรือบางที่เรียกว่า Robust covariance matrix estimator ซึ่งจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่แกร่ง (Robust standard errors) (Carroll et al., 1998; Freedman, 2005; Koenker, 2005; Muthén, 2004) ส่วนค่า χ^2 สำหรับทดสอบความกลมกลืนประมาณค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนที่ปรับแก้แล้ว (Mean and Variance adjustments) ร่วมกับวิธีไลต์ลิสต์ ตามแนวทาง Satorra-bentler scaled chi-square (Muthén, 2004)

3. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus จะใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood: ML) หรือวิธีความเป็นไปได้สูงสุดแบบให้ข้อมูลเต็ม (Full information maximum likelihood: FIML) สำหรับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากัน (Balanced group sizes) ส่วนกรณีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Unbalanced group sizes) และมีการแจกแจงที่ไม่เป็นโค้งปกติสามารถประมาณค่าได้ด้วยวิธีถึงความเป็นไปได้สูงสุดของ Muthén (Muthén & Muthén's quasi-maximum likelihood: MUML) หรือเรียกว่าวิธีความเป็นไปได้สูงสุดบางส่วน (Partial maximum likelihood) และวิธี Maximum likelihood with robust standards errors and chi-square (MLR) (Goldstein, 2003; Heck & Thomas, 2000; Morris, 1995; Muthén & Muthén, 2004; Wong & Mason, 1985) ถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML และวิธี MUML จะให้ค่าที่ใกล้เคียงกัน (Hox & Maas, 2001)

4. การแปลงค่าพารามิเตอร์ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardization) โปรแกรม Mplus จะใช้หลัก Within group and between group standardization ซึ่งถ้าหากเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลภายในกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มและถ้าเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลพหุระดับ

5. สามารถใช้คำสั่งในการประมาณค่าสูญหาย และการคำนวณค่าต่าง ๆ ได้ เช่น การรวมค่าตัวแปร รากที่สอง เป็นต้น โปรแกรม Mplus จะแทนค่าข้อมูลขาดหายด้วยการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood) ซึ่งโปรแกรมจะคำนวณให้โดยใช้คำสั่ง TYPE = MISSING H1 ค่าที่ประมาณได้มีความถูกต้องกว่า (Enders & Peugh, 2004; Graham, 2003; Marsh, Hay & Kong, 2002; Muthén & Muthén, 2004)

6. ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยไม่ต้องสร้างตัวแปรแฝงพิเศษ เนื่องจากโปรแกรมจะทำการคำนวณให้

7. โปรแกรมจะคำนวณค่าองค์ประกอบความแปรปรวนและค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นให้อัตโนมัตินำผลที่ได้ไปใช้ในการคำนวณด้วยโปรแกรม HLM

8. สามารถนำทั้งค่า Intercept และ Slope มาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับ Macro

9. สามารถใช้คำสั่งคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมได้ (Muthén & Muthén, 2004)

การตรวจสอบความตรงของโมเดล

การพิจารณาว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงโดยทั่วไปจะพิจารณาจากค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเนื่องจากค่า χ^2 มีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงควรระมัดระวังในการใช้ค่า χ^2 ตัดสินโมเดลว่ามีความตรงหรือไม่ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งคือ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (มากกว่า 250) การทดสอบด้วยค่า χ^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐาน (Anderson & Gerbing, 1984 cited in Yu & Muthén, 2002) และถ้าหากการแจกแจงพหุนามของตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่ไม่เป็นโค้งปกติ (Non-Normal distribution) หรือมีจำนวนตัวแปรเชิงกลุ่ม (Categorical data) การทดสอบด้วยค่า χ^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐานมากเช่นกัน (Browne, 1984 cited in Yu & Muthén, 2002) ดังนั้นนักวิจัยจะต้องตัดสินด้วยตนเองในการใช้ค่า χ^2 ตรวจสอบความสอดคล้อง (Hu & Bentler, 1995; 1999) เพื่อความชัดเจนและถูกต้องสำหรับการประเมินความสอดคล้องของโมเดลตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of thumb) ให้พิจารณาจากสัดส่วนของค่า ต่อ df ที่ ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2 / df < 2$) (Ullman, 2001) และควรพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลจากค่าดัชนีอื่น (Hox, 2002; Yu & Muthén, 2002) ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ค่าดัชนี Tucker-Lewis (TLI) ทั้งนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากันควรพิจารณาความสอดคล้องของดัชนี RMSEA และค่า χ^2 / df เท่านั้น (Hu & Bentler, 1995; Muthén & Muthén, 1998; Raykov & Marcoulides, 2000 cited in Johnsrud & Rosser, 2002) ถ้าโมเดลที่ได้ไม่มีความตรงจะปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับแก้ไขข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้โมเดลที่มีความตรง ภายหลังจากที่ได้โมเดลที่มีความตรงแล้วจึงพิจารณาค่าพารามิเตอร์หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

loading) ของตัวแปรสังเกต จึงจะทำให้องค์ประกอบที่ต้องการวัดสมบูรณ์และสามารถอธิบายผลได้อย่างแม่นยำ

การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากเกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุปและงานวิจัยของ บราวน์ และคูเด็ค (Browne & Cudeck, 1993); ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1995, 1999); แอนเดอร์สัน และเกอร์บิง (Anderson & Gerbing, 1984 cited in Yu & Muthén, 2002); อัลแมน (Ullman, 2001); ฮอก (Hox, 2002); ยู และมิวเทน (Yu & Muthén, 2002); มิวเทน และมิวเทน (Muthén & Muthén, 1998); เรย์คอฟ และมาร์คูไลด์ (Raykov & Marcoulides, 2000 cited in Johnsrud & Rosser, 2002); กวาน และวอล์กเกอร์ (Kwan & Walker, 2003); เฮนเซน, โรเซน และกัสตาฟส์สัน (Hansen, Rosén & Gustafsson, 2004) (บุรทิน ขำภีรัฐ, 2552, หน้า 11-13) ดังตารางที่ 4

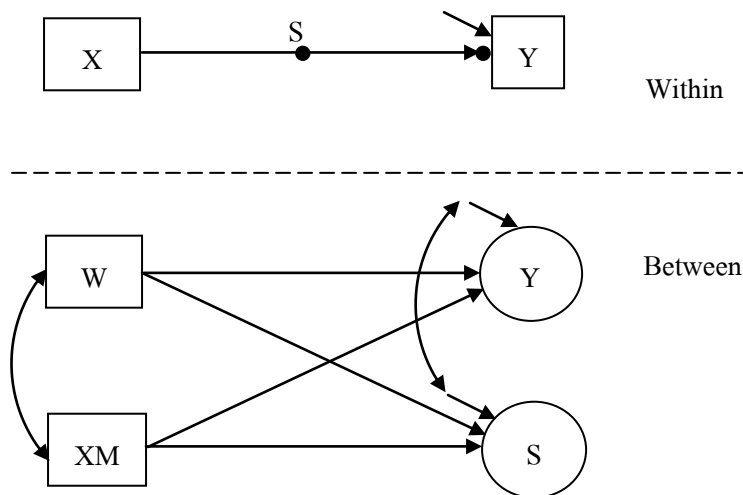
ตารางที่ 4 ค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (บุรทิน ขำภีรัฐ, 2552, หน้า 13)

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
χ^2 / df	< 2.00
ดัชนี Tucker-lewis index (TLI) หรือที่เรียกว่า Non-normed fit index (NNFI)	≥ 0.95
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	≥ 0.95
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation: RMSEA)	< 0.05 = สอดคล้องดี 0.05-0.08 = พอใช้ได้ 0.08-0.10 = ไม่ค่อยดี > 0.10 = สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	≤ 0.08
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean square residual: RMR)	< 0.08
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Index: GFI)	> 0.90

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: <i>AGFI</i>)	> 0.90
Largest standardized residual	< 2.00

โมเดลใน Level 1 หรือ Within (Cluster or group) Model เป็นสมการถดถอยของแต่ละกลุ่ม โดยมีตัวแปร y เป็นตัวแปรตาม มีตัวแปร x เป็นตัวแปรต้น ดังนั้นจากแต่ละสมการจะได้ค่าเฉลี่ยของ y แทนด้วยจุดตัดค่า และความชัน (Slope) ที่บอกอิทธิพลของ x ที่มีต่อ y แทนด้วยจุดตัดค่า s บนเส้นอิทธิพล ส่วนโมเดลใน Level 2 หรือ Between (Cluster or group) Models มีสองสมการ สมการแรก มีค่าเฉลี่ย y หรือ y_m แทนด้วยตัวแปร y ในรูปวงกลมแสดงความเป็นตัวแปรสุ่มเป็นตัวแปรตาม สมการถดถอยทั้งสองสมการมีตัวแปร w และตัวแปร x_m หรือค่าเฉลี่ยตัวแปร x เป็นตัวแปรต้น โดยที่ตัวแปรต้นทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปร y_m และ s มีความสัมพันธ์กัน ดังโมเดลและสมการในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 โมเดล SEM สองระดับของ Intercepts-and slopes as outcome model (Muthén & Muthén, 2009, p. 232)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล Mplus

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus มีความจำเป็นต้องจดจำสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน หรือสัญลักษณ์ความสัมพันธ์เพื่อใช้อธิบายโมเดลสมมติฐานที่สนใจ ทั้งนี้ บางโมเดลอาจใช้สัญลักษณ์จำนวนหลายลักษณะ ในขณะที่บางโมเดลใช้สัญลักษณ์เพียงไม่กี่ลักษณะ ขึ้นอยู่กับลักษณะโมเดลและลักษณะตัวแปร รวมถึงรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในสมมติฐาน สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มของสัญลักษณ์ทั่วไป และกลุ่มของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

1. สัญลักษณ์ทั่วไป

สัญลักษณ์	ความหมาย
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>	ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">y</div>	ตัวแปรผล/ ภายใน-เมตริกซ์ (Outcome/ Endogenous metric variable) ได้แก่ ตัวแปรต่อเนื่อง
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">x</div>	ตัวแปรภูมิหลัง/ ภายนอก-เมตริกซ์ (Background/ Exogenous metric variable)
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">u</div>	ตัวแปรผล/ ภายใน-น็อนเมตริกซ์ (Outcome/ Endogenous non-metric variable) ได้แก่ ตัวแปรนามบัญญัติ ตัวแปรเรียงอันดับ ตัวแปรทวิภาค/ พหุวิภาค
<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; border-radius: 50%; margin: 0 auto;"></div>	ตัวแปรแฝง (Latent variable) มี 2 ลักษณะคือ
<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; border-radius: 50%; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">f</div>	ตัวแปรแฝง-ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง
<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; border-radius: 50%; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">c</div>	ตัวแปรแฝง-ที่เป็นตัวแปรกลุ่ม

เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร มี 5 ลักษณะตามลักษณะตัวแปรตาม คือ



- 1) Linear regression model สำหรับตัวแปรต่อเนื่อง
- 2) Censored (Tobit) regression model สำหรับตัวแปรต่อเนื่องแบบเซ็นเซอร์

- 3) Logistic (Probit) regression model สำหรับ
ตัวแปรกลุ่มแบบเรียงอันดับและตัวแปรทวิภาค
- 4) Multinomial logistic regression models สำหรับ
ตัวแปรกลุ่มแบบนามบัญญัติ และ
- 5) Poisson regression model สำหรับตัวแปรใช้ความถี่

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

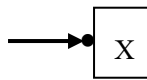
ในการวิเคราะห์พหุระดับ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภทตามระดับของตัวแปรในการวิเคราะห์ คือ

- 1) ตัวแปรในระดับจุลภาค (Micro level) หรือตัวแปรภายใน (Within variables) และ
- 2) ตัวแปรในระดับมหภาค (Macro level) หรือตัวแปรระหว่าง (Between variables)

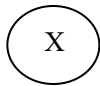
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและพารามิเตอร์มีดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2554, หน้า 18-20)

สัญลักษณ์

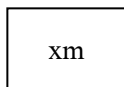
ความหมาย



ค่าเฉลี่ย x ในสมการถดถอยแต่ละกลุ่มในระดับที่ 1/
ระดับจุลภาค (จุดสีดำที่ปลายลูกศร)



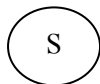
ค่าเฉลี่ย x ที่เป็นตัวแปรสุ่มจากแต่ละกลุ่มในระดับที่ 2/
ระดับมหภาค



ค่าเฉลี่ย x ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจากแต่ละกลุ่ม
ในระดับที่ 2/ ระดับมหภาค



ค่าความชันในสมการถดถอยแต่ละกลุ่มในระดับที่ 1/
ระดับจุลภาค (จุดสีดำกลางลูกศร)



ค่าความชันในสมการถดถอยแต่ละกลุ่มในระดับที่ 1 /
ระดับจุลภาค (จุดสีดำที่กลางเส้นลูกศร)



ค่าความชันที่เป็นตัวแปรสุ่มจากแต่ละกลุ่มในระดับที่ 2 /
ระดับมหภาค



ตัวแปรแฝงภายนอกสังเกตได้แบบต่อเนื่องแต่ละกลุ่ม
ในระดับที่ 2 ระดับมหภาค



ตัวแปรจัดกลุ่มเพื่อระบุหมายเลขของกลุ่มในระดับที่ 2
ระดับมหภาค



ตัวแปรแฝงต่อเนื่องในระดับที่ 1 ระดับจุลภาค

fb

ตัวแปรแฝงต่อเนื่องในระดับที่ 2 ระดับมหภาค

cw

ตัวแปรแฝงแบบกลุ่มในระดับที่ 1 ระดับจุลภาค

cb

ตัวแปรแฝงแบบกลุ่มในระดับที่ 2 ระดับมหภาค

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดจันทบุรี โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual level) และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบลและประมาณค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว จำนวน 49 แห่ง จังหวัดตราด จำนวน 29 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 56 แห่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 50 แห่ง จังหวัดระยอง จำนวน 37 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 74 แห่ง และจังหวัดจันทบุรี จำนวน 36 แห่ง รวมทั้งสิ้น 331 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานใน ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1,166 คน หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 523 คน

วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เนื่องจากเหมาะสำหรับการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีลักษณะสอดแทรกเป็นลำดับขั้นที่ลดหลั่น ประกอบกับข้อมูลของตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทุกระดับ มีลักษณะเป็นข้อมูลของหน่วยย่อยที่สอดแทรกอยู่ในหน่วยที่ใหญ่ขึ้นไปแบบลดหลั่นกันตามลำดับ ดังนั้นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจึงเหมาะในการนำมาใช้สำหรับการวิจัยที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุกระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 86) และใช้การสุ่ม 2 ขั้นตอนที่เรียกว่า Two-stage random sampling โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยผู้คุมองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 20 ตามสัดส่วนทั้งหมดของแต่ละจังหวัด โดยกำหนดเกณฑ์ไม่น้อยกว่า 50 แห่ง (Muthén, 1989) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 66 แห่ง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 92 แห่ง ได้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสระแก้ว 15 แห่ง จังหวัดตราด 10 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี 13 แห่ง จังหวัดชลบุรี 14 แห่ง จังหวัดระยอง 10 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา 17 แห่ง และจังหวัดจันทบุรี 13 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยผู้คุมพนักงานส่วนตำบลของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลที่คัดเลือกได้ในขั้นที่หนึ่งอย่างน้อย แห่งละ 10 คน และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย แห่งละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,166 คน หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 คน

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

รายละเอียดการกำหนดขนาดตัวอย่างแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

การกำหนดขนาดตัวอย่างระดับบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และพอเพียงต่อการประมาณค่าจำนวนพารามิเตอร์

กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคล (Individual level/ Within level) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบจำนวน 5-10 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998) ทั้งนี้ โดยทั่วไปจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สุดควรต้องใช้ คือ อย่างน้อย 200 ตัวอย่าง งานวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในระดับบุคคลไม่มากกว่า 100 พารามิเตอร์ จึงต้องการจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง การที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง 1,166 คน จึงนับว่าเพียงพอสำหรับการวิจัยและชดเชยในกรณีที่สุ่มตัวอย่างได้ไม่ครบจำนวน หรือกรณีที่มีการส่งคืนแบบสอบถามไม่ครบ

กลุ่มตัวอย่างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level/ Between level) Muthén (1989) เสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ทุกระดับ คือ ระดับกลุ่มควรมี 50-100 กลุ่ม Hox (2002) โดยแต่ละกลุ่มควรมีอย่างน้อยที่สุด 2 คน

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่และพอเพียงและในบริบทของการเก็บรวบรวมข้อมูลมีตัวอย่างพอเพียง ผู้วิจัยจึงได้เก็บกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 92 แห่ง และเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติอย่างน้อยแห่งละ 2 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยแห่งละ 10 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติจำนวน 523 คน และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน 1,166 คน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนพนักงานส่วนตำบล หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าส่วน งานที่ปฏิบัติ	พนักงานส่วน ตำบล	รวม
จังหวัดสระแก้ว				
1	องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน	8	16	24
2	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพไทย	6	13	19
3	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ	6	13	19
4	องค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม	5	13	18
5	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์	6	14	20
6	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง	6	13	19
7	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน	6	13	19
8	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่	6	13	19
9	องค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ	6	13	19
10	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง	6	11	17
11	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก	6	12	18
12	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้อง	6	13	19
13	องค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา	5	13	18
14	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ	5	12	17
15	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพราช	2	11	13
จังหวัดตราด				
16	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่	6	13	19
17	องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่	5	13	18
18	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม	6	13	19
19	องค์การบริหารส่วนตำบลประณีต	7	13	20

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าส่วน งานที่ปฏิบัติ	พนักงานส่วน ตำบล	รวม
20	องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรีย์	6	12	18
21	องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ	6	13	19
22	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง	7	11	18
23	องค์การบริหารส่วนตำบลไม้รุ่ด	6	13	19
24	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	6	14	20
25	องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม	2	11	13
จังหวัดปราจีนบุรี				
26	องค์การบริหารส่วนตำบลคงพระราม	5	14	19
27	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน	6	13	19
28	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกี่	7	11	18
29	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว	5	13	18
30	องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งคุดินสอ	5	13	18
31	องค์การบริหารส่วนตำบลคงบัง	6	13	19
32	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	6	10	16
33	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	4	12	16
34	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ	6	15	21
35	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม	2	14	16
36	องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง	5	11	16
37	องค์การบริหารส่วนตำบลเนินหอม	5	14	19
38	องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เค็ด	7	11	18
จังหวัดชลบุรี				
39	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก	6	13	19
40	องค์การบริหารส่วนตำบลพุดตาหลวง	6	11	17
41	องค์การบริหารส่วนตำบลมาบไผ่	7	13	20
42	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว	6	13	19

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าส่วน งานที่ปฏิบัติ	พนักงานส่วน ตำบล	รวม
43	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว	7	13	20
44	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเริก	6	11	17
45	องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีเหลือง	6	13	19
46	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ	6	11	17
47	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วทอง	7	13	20
48	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง	6	13	19
49	องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง	5	15	20
50	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตำหรุ	6	13	19
51	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี	5	13	18
52	องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก	4	12	16
จังหวัดระยอง				
53	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง	5	11	16
54	องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า	6	12	18
55	องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาขวัญ	6	14	20
56	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	6	13	19
57	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองปูน	6	13	19
58	องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	7	13	20
59	องค์การบริหารส่วนตำบลกองดิน	6	13	19
60	องค์การบริหารส่วนตำบลตะพง	7	13	20
61	องค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง	3	15	18
62	องค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด	4	12	16
จังหวัดฉะเชิงเทรา				
63	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนา	6	13	19
64	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก	7	13	20
65	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองประเวศ	6	14	20
66	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	6	13	19
67	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกรูด	5	11	16

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าส่วน งานที่ปฏิบัติ	พนักงานส่วน ตำบล	รวม
68	องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์	6	13	19
69	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช	6	13	19
70	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า	5	11	16
71	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	8	10	18
72	องค์การบริหารส่วนตำบลเปล่งยาว	7	12	19
73	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ	5	13	18
74	องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	6	13	19
75	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา	5	13	18
76	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดกระทิง	4	14	18
77	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง	6	13	19
78	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ	6	11	17
79	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนครเนื่องเขต	4	12	16
จังหวัดจันทบุรี				
80	องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	6	13	19
81	องค์การบริหารส่วนตำบลสิพญา-ป้อพู่	6	12	18
82	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา	6	14	20
83	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์	6	13	19
84	องค์การบริหารส่วนตำบลสามพี่น้อง	6	15	21
85	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต	6	13	19
86	องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว	7	13	20
87	องค์การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง	6	13	19
88	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง	6	13	19
89	องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอน	7	13	20
90	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	4	11	15
91	องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง	6	11	17
92	องค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส	3	11	14
รวม		523	1,166	1,689

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพนักงานส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่

1.1 ตัวแปรแฝงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ (Income) การศึกษา (Education) และตำแหน่งงาน (Jobs)

1.2 ตัวแปรแฝงสมรรถนะ (Competency) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) อัตตมโนทัศน์ (Self-concept) บุคลิกลักษณะ (Traits) และแรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude)

1.3 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้บางตัวที่จัดเป็นตัวแปรกลุ่ม (Category variables) ได้แก่ ตำแหน่งงาน จึงกำหนดให้เป็นตัวแปรต่อเนื่อง หรือตัวแปรหุ่น (Dummy variables) ดังนี้

ตำแหน่งงาน กำหนดให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) โดยกำหนดให้ กลุ่มตำแหน่งงานที่เป็นข้าราชการ เป็น 2 และกลุ่มตำแหน่งงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ เป็น 1

รายได้ (Income) กำหนดให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) โดยกำหนดให้ รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน เป็น 1 รายได้ 5,001-10,000 บาทต่อเดือน เป็น 2 รายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน เป็น 3 และรายได้สูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน เป็น 4

การศึกษา (Education) กำหนดให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) โดยกำหนดให้ ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็น 1 ปริญญาตรี เป็น 2 และสูงกว่าปริญญาตรี เป็น 3

2. ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) เป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาถึงสาเหตุระดับองค์การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่

2.1 การนำนโยบายไปปฏิบัติ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.3 หลักธรรมาภิบาล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.4 บรรยากาศองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

3. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานส่วนตำบลเพื่อสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา และสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวคิดทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสอบถามปัจจัยระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ และลักษณะทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาจากเครื่องมือมาตรฐานที่มีผู้สร้างไว้ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนด ประกอบด้วย แบบวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล แบบวัดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล แบบวัดประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แบบวัดหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบวัดบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลปรากฏในภาคผนวก ก, หน้า 257) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร จากนั้นกำหนดนิยาม

เชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเป็นมาตราประมาณค่าแบบ Likert ชนิด 5 ระดับ และมีการให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100; 2545, หน้า 103; 2554, หน้า 121; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555, หน้า 95) คือ

ระดับคะแนน	ความหมาย
1.00-1.50	ระดับน้อยที่สุด
1.51-2.50	ระดับน้อย
2.51-3.50	ระดับปานกลาง
3.51-4.50	ระดับมาก
4.51-5.00	ระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 กรณีตัวแปรที่มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและทดลองใช้มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อความในเครื่องมือนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความ ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเสนอไว้ในภาคผนวก ก, หน้า 252) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามและความเป็นปรนัย (Objectivity) พิจารณาความชัดเจนของภาษา ข้อคำถาม ตลอดจนตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินหรือไม่ โดยใช้สูตรคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง *IOC* (Indexes of item objective congruence) ตลอดจนความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของแบบสอบถามรายข้อ (Item) ว่าเหมาะสม (1) ไม่เหมาะสม (-1) และไม่แน่ใจ (0) ทั้งนี้ในการนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณานั้น ผู้วิจัยแนบเอกสารดังต่อไปนี้ไปพร้อมกับแบบฟอร์มการรายงานผลการตรวจสอบด้วย ได้แก่ ความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัด กรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ แสดงไว้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปรที่สังเกตได้	จำนวน ข้อ	ค่า IOC/ ข้อ			
		1.00	.75-.99	.50-.74	<.50
ผลการปฏิบัติงาน (Productivity)	23	15	5	1	2
ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	6	5	1	0	0
ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)	5	4	0	1	0
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	12	9	3	0	0
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	10	7	3	0	0
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	12	8	4	0	0
ความรู้ (Knowledge)	4	3	0	1	0
ทักษะ (Skills)	4	4	0	0	0
อัตตมโนทัศน์ (Self-concept)	4	3	1	0	0
บุคลิกลักษณะ (Traits)	4	3	1	0	0
แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude)	4	4	0	0	0
โครงสร้างองค์กร	7	7	0	0	0
ความเป็นอิสระ	5	4	0	1	0
รางวัลตอบแทน	5	4	1	0	0
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	6	3	3	0	0
การยอมรับความขัดแย้ง	4	2	2	0	0
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร	5	0	2	3	0
หลักนิติธรรม	8	3	3	1	1
หลักคุณธรรม	7	5	2	0	0
หลักความโปร่งใส	8	6	1	1	0
หลักการมีส่วนร่วม	7	5	2	0	0
หลักความรับผิดชอบ	7	3	4	0	0
หลักความคุ้มค่า	5	3	2	0	0

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรที่สังเกตได้	จำนวน ข้อ	ค่า <i>IOC1</i> ข้อ			
		1.00	.75-.99	.50-.74	<.50
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้าง					
บารมี	13	11	2	0	0
การสร้างแรงคลใจ	4	4	0	0	0
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	7	7	0	0	0
เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น					
รายบุคคล	6	3	3	0	0
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	10	10	0	0	0
วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4	2	2	0	0
ทรัพยากรนโยบาย	4	4	0	0	0
ลักษณะหน่วยงานที่นานโยบายไปปฏิบัติ	4	3	1	0	0
การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่าง					
องค์การต่าง ๆ	5	3	1	1	0
สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	4	0	0	2	2
คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ	4	0	0	4	0

วิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง พัฒนาโดย Rovinelli and Hambleton (1977 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 122) จากการนำแบบสอบถามพร้อมด้วยโครงร่างวิจัยฉบับย่อ ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ จุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ซึ่งกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ คือ +1, 0, -1 โดยแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้ +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด -1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการวัด ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ คือ .50 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 122) ผลการตรวจสอบปรากฏว่า ข้อคำถามไม่ผ่านเกณฑ์ 5 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุง ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงาน ส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน ที่อำเภอเมือง อำเภอองครักษ์ อำเภอบ้านนา อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก จำนวน 26 แห่ง (องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย เสนอไว้ในภาคผนวก ข, หน้า 255) ระหว่างวันที่ 19 เมษายน พุทธศักราช 2557 ถึงวันที่ 30 เมษายน พุทธศักราช 2557 ภายหลังจากทดลองใช้ได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งภาพรวมและองค์ประกอบที่วัดเพื่อพิจารณาว่าการวัดนั้นให้ผลแน่นอนสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (Consistency) โดยตรวจสอบความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) โดยครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) ได้พัฒนาสูตร KR-20 มาใช้กับเครื่องมือที่วัดมากกว่า 2 ระดับ เช่น ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ Nunnally (1978, หน้า 245 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 181) ได้เสนอว่า เนื่องจากค่าความเที่ยงมีผลต่อสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระตัวแปรตาม การสร้างเครื่องมือให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงอยู่ที่ระดับพอประมาณ คือ ไม่ต่ำกว่า .70 จะช่วยประหยัดเวลาและแรงงานในการพัฒนาเครื่องมือ เพราะเครื่องมือที่มีความเที่ยงในระดับนี้ส่วนใหญ่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 181) โดยเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคใช้หลักแห่งความชัดเจน (Rules of thumb) ที่ (George & Mallery, 2003) เสนอไว้ตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจจำแนก (r)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	ระดับความเที่ยง	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ความหมาย
> .90	ดีมาก	1.00	จำแนกได้ดีเลิศ
> .80	ดี	.80-.99	จำแนกได้ดีมาก
> .70	พอใช้	.60-.79	จำแนกได้ดี
> .60	ค่อนข้างพอใช้	.40-.59	จำแนกได้ปานกลาง
> .50	ต่ำ	.20-.49	จำแนกได้เล็กน้อย
\leq .50	ไม่สามารถรับได้	ต่ำกว่า .19	จำแนกไม่ได้เลย

การตรวจสอบความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α)

และค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จังหวัด นครนายก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ภายหลังจากทดลองใช้นำมาหาคุณภาพรายข้อ ได้แก้ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกพอรับได้ในระดับปานกลางขึ้นไป ก็ควรเลือก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ภายหลังจากการหาคุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีข้อคำถาม 2 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ คือ ข้อที่ 23 และ ข้อที่ 31 ผู้วิจัยจึงตัดออกทั้ง 2 ข้อ (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) ดังนั้นจึงได้ข้อคำถามรวมสำหรับ พนักงานส่วนตำบล 89 ข้อ และสำหรับหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ 139 ข้อ แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย จำแนกตาม องค์ประกอบ และทั้งฉบับ

องค์ประกอบตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (<i>r</i>)	ความหมาย	(Cronbach's alpha coefficient)	ความหมาย
1. ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจ	3	-	-	-	-
2. ประสิทธิภาพของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล (<i>n</i> = 137)	32	0.495- 0.694	จำแนกได้ ปานกลาง-ดี	0.946	ดีมาก
3. ความผูกพันต่อ องค์การ (<i>n</i> = 137)	34	0.303- 0.776	จำแนกได้ เล็กน้อย-ดี	0.956	ดีมาก
4. สมรรถนะ (<i>n</i> = 137)	20	0.483- 0.779	จำแนกได้ ปานกลาง-ดี	0.944	ดีมาก
5. บรรยากาศองค์การ (<i>n</i> = 129)	32	0.493- 0.770	จำแนกได้ ปานกลาง-ดี	0.962	ดีมาก
6. หลักธรรมาภิบาล (<i>n</i> = 129)	42	0.512- 0.785	จำแนกได้ ปานกลาง-ดี	0.975	ดีมาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ		(Cronbach's	
		จำแนก (r)	ความหมาย	alpha coefficient)	ความหมาย
7. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (n = 129)	40	0.710- 0.862	จำแนกได้ ดี-ดีมาก	0.987	ดีมาก
8. การนำนโยบายไป ปฏิบัติ (n = 129)	25	0.529- 0.827	จำแนกได้ ปานกลาง- ดีมาก	0.971	ดีมาก

ขั้นตอนที่ 5 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่สุด (ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แสดงดังภาคผนวก ง, หน้า 262) แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยทำเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อและวัตถุประสงค์การวิจัยกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดจันทบุรี และจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมทั้งใส่รหัสข้อมูลให้เรียบร้อยเพื่อให้สามารถควบคุมป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการสนองตอบและให้มีอัตราการตอบกลับมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2557 ถึงวันที่ 7 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2557 ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการจัดส่งแบบสอบถาม

1.1 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามบัญชีรายชื่อรหัสข้อมูลของจังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดจันทบุรี พร้อมกับแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงและให้ความมั่นใจว่าการให้ข้อมูลถือเป็นความลับและการปกป้องสิทธิของกลุ่มตัวอย่างไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ตลอดจนการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการเมืองและการปกครองแต่ประการใด โดยผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบแบบสอบถามอย่างเป็นทางการโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

1.2 การส่งแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากผู้ประสานงานผู้ช่วยนักวิจัยในระดับตำบล และจังหวัด ที่เป็นผู้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาให้แก่นักวิจัย

2. ขั้นตอนการติดตามแบบสอบถาม

ภายหลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืนจากผู้ช่วยนักวิจัยทางโทรศัพท์ และนัดหมาย วัน เวลา รับแบบสอบถามกลับคืน กรณีได้แบบสอบถามคืนยังไม่ครบนัดหมายวัน เวลาไปรับคืนอีกครั้ง ถ้าจำนวนน้อยให้จัดส่งคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่เป็นของพนักงานส่วนตำบล จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบสามารถใช้ได้ จำนวน 1,166 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 86.43 ของจำนวนที่ส่งทั้งหมด 1,349 ฉบับ สำหรับแบบสอบถามของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบสามารถใช้ได้ จำนวน 523 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 86.02 ของจำนวนที่ส่งทั้งหมด 608 ฉบับ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 1,689 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 86.31 ของจำนวนที่ส่งทั้งหมด 1,957 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่าง ๆ ใน 6 ลักษณะ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 2) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ และ 3) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factors analysis) 4) การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) 5) วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

6) วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel SEM) เป็นการศึกษาปัจจัยระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติเป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง กรณีเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าร้อยละและความถี่ของตัวแปรแต่ละตัว ผลการวิเคราะห์นี้เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ตรวจสอบค่าขาดหาย เพื่อตรวจสอบลักษณะของข้อมูลและความถูกต้องในการลงรหัสตัวแปรอีกครั้ง การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวทางของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100; 2545, หน้า 103; 2554, หน้า 121; บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 95) ดังนี้

4.51-5.00	เห็นด้วยหรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่มากที่สุด
3.51-4.50	เห็นด้วยหรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่มาก
2.51-3.50	เห็นด้วยหรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่ปานกลาง
1.51-2.50	เห็นด้วยหรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่น้อย
1.00-1.50	เห็นด้วยหรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การวิเคราะห์เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ จะพิจารณาว่าตัวแปรอิสระต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) กับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันนั้นไม่ควรสูงเกิน .90 (Stevens, 2002) ถ้าหากตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์กันสูงผู้วิจัยจะตัดตัวแปรนั้นออกหรืออาจมีการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าด้วยกัน โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (Runyon, 1996)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > .90 $	สูง
$.70 < r < .89 $	ค่อนข้างสูง
$.50 < r < .69 $	ปานกลาง
$.30 < r < .49 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < .29 $	ต่ำ

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factors analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแปรแฝงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ตัวแปรแฝงสมรรถนะ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรแฝงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงหลักธรรมาภิบาล และตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

4. ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation: ICC) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์พหุระดับนั้น มีความผันแปรทั้งสองระดับหรือไม่ หมายถึง ตัวแปรระดับบุคคล (Individual level) นอกจากจะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within groups) แล้วยังต้องมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (Between groups) หรือระดับสถาบัน (Institutional level) หรือ ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) จึงมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่ (> 0.05) แสดงว่า มีความสอดคล้องกันสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก (< 0.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับสถาบัน จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้ค่า ICC ควรมีค่ามากกว่า 0.05 (Snijders & Bosker, 1999) การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะครอบคลุมการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA)

5. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์เฉพาะ โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรระดับบุคคล เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับบุคคล (Individual level) ที่มีต่อตัวแปรตาม

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์รูปแบบระดับเดียว (Single level)

5.2 วิเคราะห์เฉพาะโมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) ที่มีต่อตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลระดับเดียว (Single level)

6. วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel SEM) เป็นการศึกษาปัจจัยระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากเกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุปและงานวิจัยของ Kwan and Walker (2003) Hansen, Rosén, and Gustafsson (2004) มีดังนี้

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
1. χ^2 / df	น้อยกว่า 2
2. <i>P-value</i>	มากกว่า .05
3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: <i>CFI</i>)	มากกว่า .95
4. ค่าดัชนี Tucker-lewis index: (<i>TLI</i>)	มากกว่า .95
5. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่า ความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation: <i>RMSEA</i>)	น้อยกว่า .05
6. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: <i>SRMR_{IV}</i> และ <i>SRMR_B</i>)	น้อยกว่า .05
7. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: <i>GFI</i>)	มากกว่า .95
8. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: <i>AGFI</i>)	มากกว่า .95
9. <i>RMR</i> (Root mean square residual)	น้อยกว่า 0.08
10. Largest standardized residual	น้อยกว่า 2.00

ในการวิจัยนี้มีโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกเป็นระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวคือ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.420 ถึง 0.627 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.000$, $df = 0$, $p = 1.000$, $\chi^2 / df = 0.000$, $RMSEA = 0.000$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.358-0.799) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 10 และภาพที่ 7

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3
1. รายได้ (<i>INCOME</i>)	1.000		
2. ระดับการศึกษา (<i>EDU</i>)	0.534**	1.000	
3. ตำแหน่งงาน (<i>JOBS</i>)	0.627**	0.420**	1.000
\bar{X}	2.740	1.800	0.580
<i>S</i>	0.723	0.606	0.494

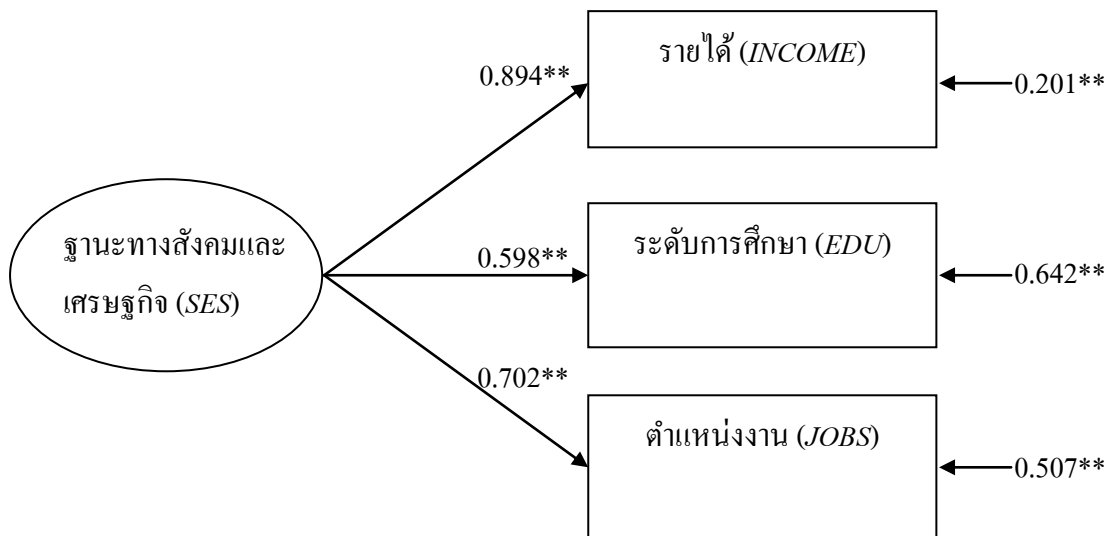
** $p < .01$

ตารางที่ 10 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. รายได้ (INCOME)	0.894	0.022	40.390**	0.799
2. ระดับการศึกษา (EDU)	0.598	0.025	24.250**	0.358
3. ตำแหน่งงาน (JOBS)	0.702	0.021	34.200**	0.493

$\chi^2 = 0.000, df = 0, p = 1.000, \chi^2 / df = 0.000, RMSEA = 0.000$

** $p < .01$



$\chi^2 = 0.000, df = 0, p = 1.000, \chi^2 / df = 0.000, RMSEA = 0.000$

** $p < .01$

ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)

2. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงสมรรถนะ

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดสมรรถนะ วัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ ความรู้ ทักษะ อัตตมโนทัศน์ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.657 ถึง 0.777 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดสมรรถนะ มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1.151$, $df = 1$, $p = 0.283$, $\chi^2 / df = 1.151$, $RMSEA = 0.011$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.661-0.743) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 12 และภาพที่ 8

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล (COMP) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3	4	5
1. ความรู้ (KNOW)	1.000				
2. ทักษะ (SKILL)	0.777**	1.000			
3. อัตตมโนทัศน์ (SELFC)	0.710**	0.749**	1.000		
4. บุคลิกลักษณะ (TRAITS)	0.675**	0.675**	0.752**	1.000	
5. แรงจูงใจ/ ทัศนคติ (MOTIVE)	0.675**	0.657**	0.700**	0.738**	1.000
\bar{X}	3.860	3.825	3.827	3.933	3.913
S	0.599	0.611	0.571	0.609	0.595

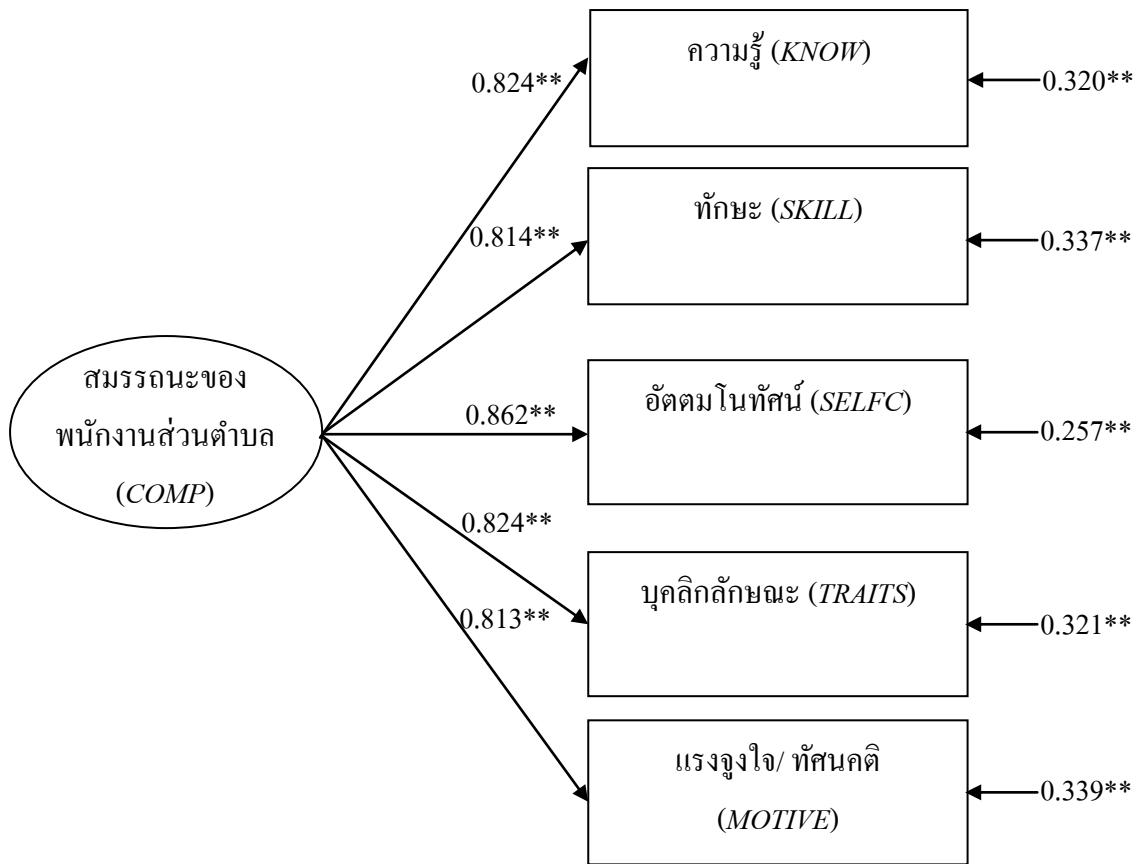
** $p < .01$

ตารางที่ 12 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดสมรรถนะ
ของพนักงานส่วนตำบล (COMP) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. ความรู้ (KNOW)	0.824	0.014	57.402**	0.680
2. ทักษะ (SKILL)	0.814	0.018	45.611**	0.663
3. อัตตมโนทัศน์ (SELFC)	0.862	0.014	62.732**	0.743
4. บุคลิกลักษณะ (TRAITS)	0.824	0.022	38.197**	0.679
5. แรงจูงใจ/ ทศนคติ (MOTIVE)	0.813	0.020	40.738**	0.661

$\chi^2 = 1.151, df=1, p=0.283, \chi^2 / df = 1.151, RMSEA = 0.011$

** $p < .01$



$$\chi^2 = 1.151, df=1, p=0.283, \chi^2 / df = 1.151, RMSEA = 0.011$$

** $p < .01$

ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล (COMP)

3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.709 ถึง 0.761 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 13

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = .000$, $df = 0$, $p = 1.000$, $\chi^2 / df = 0.000$, $RMSEA = 0.000$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.675-0.779) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 14 และภาพที่ 9

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ (COMM) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (TAR)	1.000		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (EFFOR)	0.761**	1.000	
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (MEM)	0.726**	0.709**	1.000
\bar{X}	3.858	3.966	3.763
S	0.535	0.533	0.546

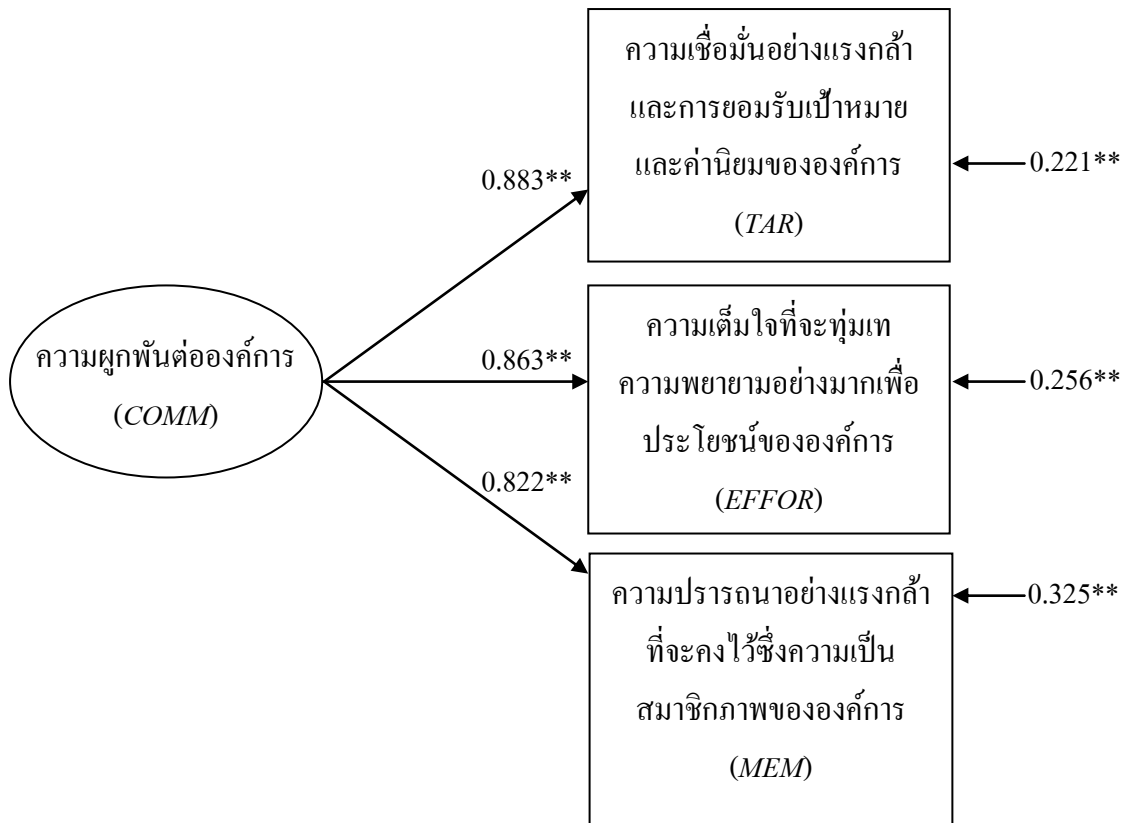
** $p < .01$

ตารางที่ 14 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัด
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร (TAR)	0.883	0.014	63.525**	0.779
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร (EFFOR)	0.863	0.014	63.697**	0.744
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร (MEM)	0.822	0.015	56.262**	0.675

$\chi^2 = .000$, $df = 0$, $p = 1.000$, $\chi^2 / df = 0.000$, $RMSEA = 0.000$

** $p < .01$



$$\chi^2 = .000, df = 0, p = 1.000, \chi^2 / df = 0.000, RMSEA = 0.000$$

** $p < .01$

ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (*COMM*)

4. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (*OBJ*) ทรัพยากรนโยบาย (*MANAGE*) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (*ORG*) การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ (*COMMU*) สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (*SED*) และคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (*CMAN*) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.548 ถึง 0.802 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 15

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 8.701$, $df = 6$, $p = 0.191$, $\chi^2 / df = 1.450$, $RMSEA = 0.029$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.457-0.829) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16 และภาพที่ 10

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (POL) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3	4	5	6
1. วัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย (<i>OBJ</i>)	1.000					
2. ทรัพยากร นโยบาย (<i>MANAGE</i>)	0.591**	1.000				
3. ลักษณะหน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ (<i>ORG</i>)	0.757**	0.718**	1.000			
4. การสื่อสารและการนำไป ปฏิบัติระหว่างองค์การ ต่าง ๆ (<i>COMMU</i>)	0.768**	0.651**	0.802**	1.000		
5. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และ การเมือง (<i>SED</i>)	0.548**	0.588**	0.576**	0.615**	1.000	
6. คุณสมบัติของบุคลากร ที่รับผิดชอบ (<i>CMAN</i>)	0.581**	0.632**	0.644**	0.652**	0.686**	1.000
\bar{X}	3.933	3.737	3.856	3.848	3.491	3.573
S	0.671	0.621	0.617	0.624	0.639	0.692

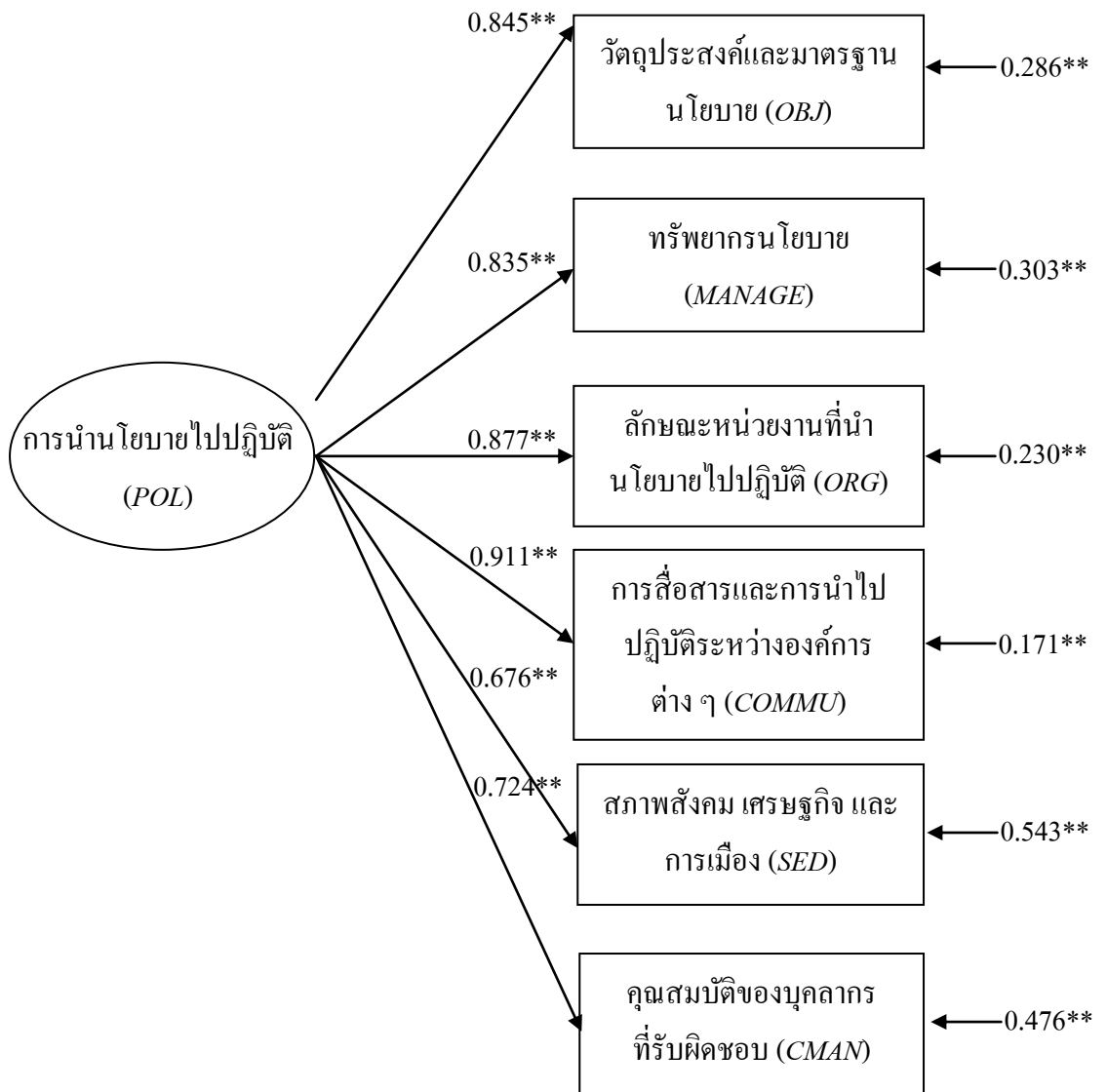
** $p < .01$

ตารางที่ 16 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (POL) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. วัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย (OBJ)	0.845	0.019	45.563**	0.714
2. ทรัพยากรนโยบาย (MANAGE)	0.835	0.024	35.359**	0.697
3. ลักษณะหน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ (ORG)	0.877	0.015	58.233**	0.770
4. การสื่อสารและการนำไป ปฏิบัติระหว่างองค์การต่าง ๆ (COMMU)	0.911	0.014	66.405**	0.829
5. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และ การเมือง (SED)	0.676	0.029	23.198**	0.457
6. คุณสมบัติของบุคลากร ที่รับผิดชอบ (CMAN)	0.724	0.030	24.187**	0.524

$\chi^2 = 8.701, df = 6, p = 0.191, \chi^2 / df = 1.450, RMSEA = 0.029$

** $p < .01$



$$\chi^2 = 8.701, df = 6, p = 0.191, \chi^2 / df = 1.450, RMSEA = 0.029$$

** $p < .01$

ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (POL)

5. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้าง

บารมี (*HITL*) การสร้างแรงคลใจ (*IMTL*) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (*ISTL*) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (*ICTL*) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (*CM*) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.800 ถึง 0.897 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 17

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 6.305$, $df = 3$, $p = 0.097$, $\chi^2 / df = 2.102$, $RMSEA = 0.046$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.796-0.847) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 18 และภาพที่ 11

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (*TL*) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3	4	5
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (<i>HITL</i>)	1.000				
2. การสร้างแรงคลใจ (<i>IMTL</i>)	0.897**	1.000			
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (<i>ISTL</i>)	0.840**	0.853**	1.000		
4. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (<i>ICTL</i>)	0.830**	0.828**	0.825**	1.000	
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (<i>CM</i>)	0.800**	0.811**	0.851**	0.824**	1.000
\bar{X}	3.948	3.925	3.779	3.903	3.736
<i>S</i>	0.695	0.764	0.704	0.675	0.662

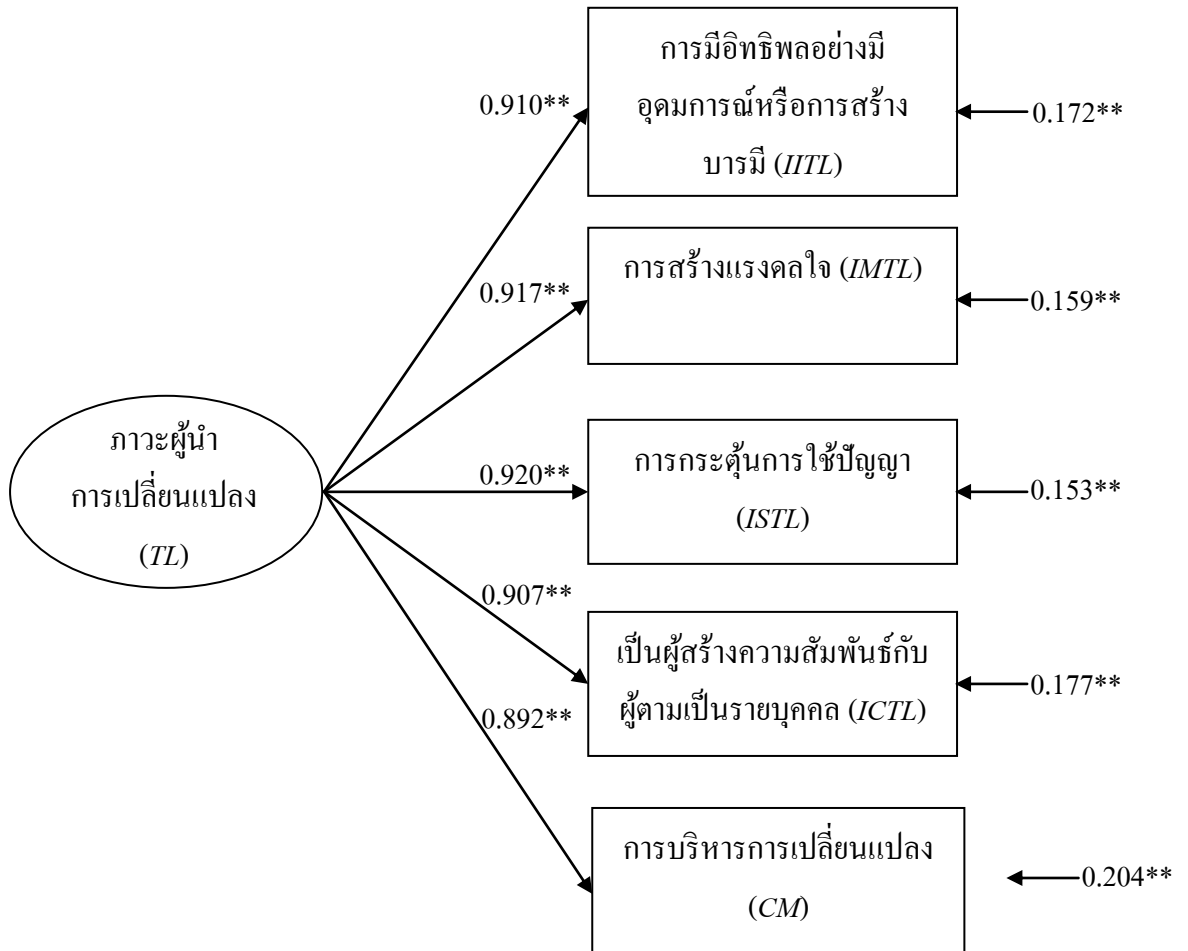
** $p < .01$

ตารางที่ 18 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (TL) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ การสร้างบารมี (IITL)	0.910	0.012	78.045**	0.828
2. การสร้างแรงศัลใจ (IMTL)	0.917	0.012	75.170**	0.841
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (ISTL)	0.920	0.011	81.849**	0.847
4. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล (ICTL)	0.907	0.013	70.228**	0.823
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM)	0.892	0.014	63.812**	0.796

$\chi^2 = 6.305$, $df = 3$, $p = 0.097$, $\chi^2 / df = 2.102$, $RMSEA = 0.046$

** $p < .01$



$\chi^2 = 6.305, df = 3, p = 0.097, \chi^2 / df = 2.102, RMSEA = 0.046$

** $p < .01$

ภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)

6. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงหลักธรรมชาติ

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดหลักธรรมชาติ วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ หลักนิติธรรม (LAW) หลักคุณธรรม (MOR) หลักความโปร่งใส (CLE) หลักการมีส่วนร่วม (PAR) หลักความรับผิดชอบ (RES) และหลักความคุ้มค่า (VALUE) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.581 ถึง 0.825 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 19

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดหลักธรรมาภิบาล มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 12.895$, $df = 7$, $p = 0.074$, $\chi^2 / df = 1.842$, $RMSEA = 0.040$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.568-0.832) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 20 และภาพที่ 12

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดหลักธรรมาภิบาล (GG) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3	4	5	6
1. หลักนิติธรรม (LAW)	1.000					
2. หลักคุณธรรม (MOR)	0.742**	1.000				
3. หลักความโปร่งใส (CLE)	0.746**	0.805**	1.000			
4. หลักการมีส่วนร่วม (PAR)	0.659**	0.651**	0.783**	1.000		
5. หลักความรับผิดชอบ (RES)	0.724**	0.818**	0.825**	0.696**	1.000	
6. หลักความคุ้มค่า (VALUE)	0.649**	0.717**	0.650**	0.581**	0.741**	1.000
\bar{X}	3.914	4.029	4.161	4.160	4.042	3.788
S	0.574	0.583	0.542	0.579	0.572	0.591

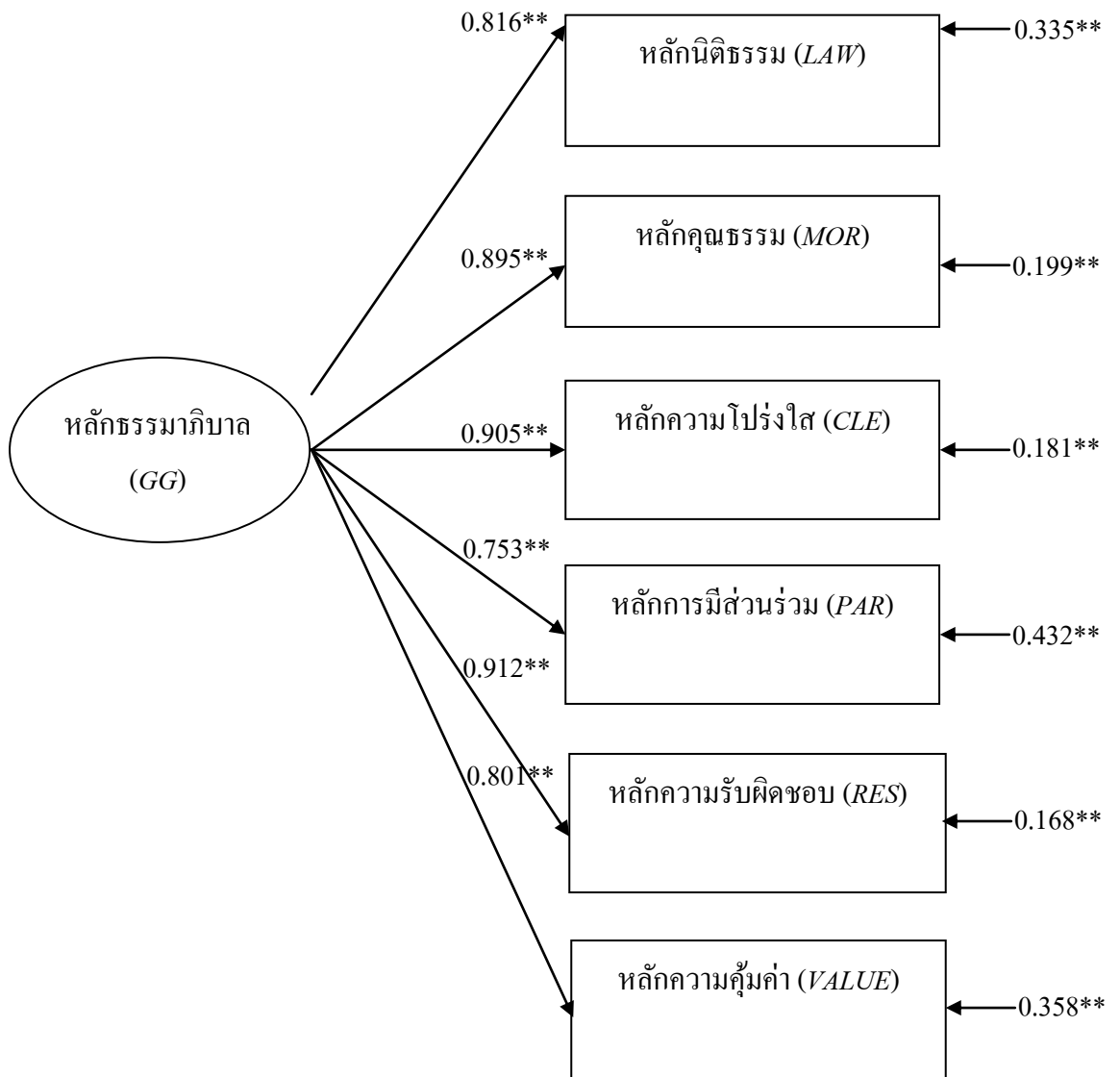
** $p < .01$

ตารางที่ 20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัด
หลักธรรมมาภิบาล (GG) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. หลักนิติธรรม (LAW)	0.816	0.018	44.929**	0.665
2. หลักคุณธรรม (MOR)	0.895	0.012	75.478**	0.801
3. หลักความโปร่งใส (CLE)	0.905	0.012	74.854**	0.819
4. หลักการมีส่วนร่วม (PAR)	0.753	0.028	27.055**	0.568
5. หลักความรับผิดชอบ (RES)	0.912	0.010	92.655**	0.832
6. หลักความคุ้มค่า (VALUE)	0.801	0.020	40.553**	0.642

$\chi^2 = 12.895, df = 7, p = 0.074, \chi^2 / df = 1.842, RMSEA = 0.040$

** $p < .01$



$$\chi^2 = 12.895, df = 7, p = 0.074, \chi^2 / df = 1.842, RMSEA = 0.040$$

** $p < .01$

ภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดหลักธรรมาภิบาล (GG)

7. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ
เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดบรรยากาศ
องค์การ วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้างองค์การ (STR) ความเป็นอิสระ (FREE) รางวัล

ตอบแทน (*REWAR*) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (*SUPP*) การยอมรับความขัดแย้ง (*CONF*) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (*CHAN*) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.554 ถึง 0.801 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 21

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดบรรยากาศองค์กร มีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 14.275, df = 8, p = 0.074, \chi^2 / df = 1.784, RMSEA = 0.039$ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี *RMSEA* มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้ (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของการผันแปรของตัวบ่งชี้ที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง พบว่ามีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.514-0.813) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 22 และภาพที่ 13

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดลการวัดบรรยากาศองค์กร (*OC*) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3	4	5	6
1. โครงสร้างองค์กร (<i>STR</i>)	1.000					
2. ความเป็นอิสระ (<i>FREE</i>)	0.700**	1.000				
3. รางวัลตอบแทน (<i>REWAR</i>)	0.707**	0.686**	1.000			
4. ความอบอุ่นและ การให้การสนับสนุน (<i>SUPP</i>)	0.681**	0.672**	0.801**	1.000		
5. การยอมรับความขัดแย้ง (<i>CONF</i>)	0.568**	0.556**	0.615**	0.644**	1.000	
6. การเปลี่ยนแปลงใน องค์กร (<i>CHAN</i>)	0.564**	0.554**	0.709**	0.683**	0.595**	1.000
\bar{X}	4.028	3.712	3.948	3.826	3.910	3.970
<i>S</i>	0.561	0.575	0.631	0.660	0.582	0.633

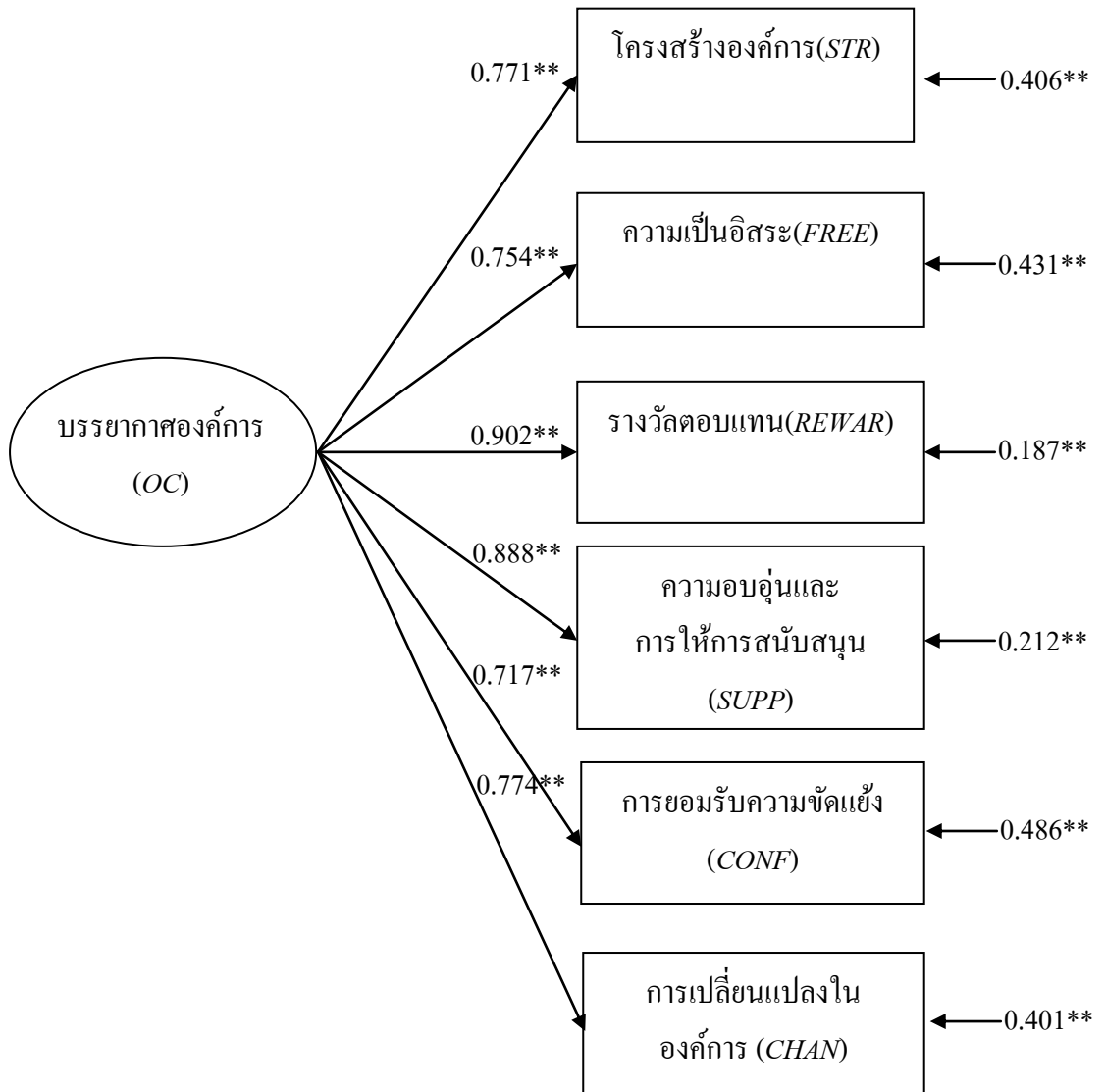
** $p < .01$

ตารางที่ 22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัด
บรรยากาศองค์การ (OC) ($n = 523$)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. โครงสร้างองค์การ (STR)	0.771	0.026	29.611**	0.594
2. ความเป็นอิสระ (FREE)	0.754	0.026	28.929**	0.569
3. รางวัลตอบแทน (REWAR)	0.902	0.014	66.056**	0.813
4. ความอบอุ่นและการให้ การสนับสนุน (SUPP)	0.888	0.016	56.125**	0.788
5. การยอมรับความขัดแย้ง (CONF)	0.717	0.030	23.577**	0.514
6. การเปลี่ยนแปลงใน องค์การ (CHAN)	0.774	0.024	32.187**	0.599

$\chi^2 = 14.275, df = 8, p = 0.074, \chi^2 / df = 1.784, RMSEA = 0.039$

** $p < .01$



$$\chi^2 = 14.275, df = 8, p = 0.074, \chi^2 / df = 1.784, RMSEA = 0.039$$

** $p < .01$

ภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดบรรยากาศองค์กร (OC)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคลมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.686 ถึง 0.738

แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($.50 < r < .69$) จนถึงค่อนข้างสูง ($.70 < r < .89$)
แสดงดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ใน โมเดล การวัด
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF) ($n = 1,166$)

ตัวบ่งชี้	1	2	3
1. ผลการปฏิบัติงาน (PRO)	1.000		
2. ความสามารถในการปรับตัว (ADAP)	0.710**	1.000	
3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (FLEX)	0.686**	0.738**	1.000
\bar{X}	3.763	3.743	3.766
S	0.439	0.537	0.559

** $p < .01$

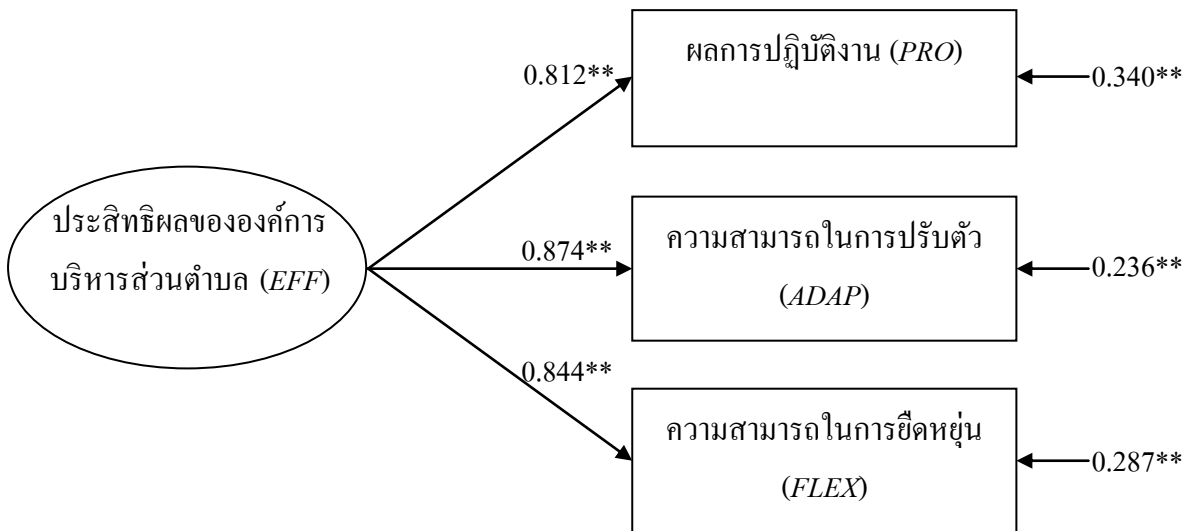
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นระดับเดียว (Single level CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.000$, $df = 0$, $p = 1.000$, $\chi^2 / df = 0.000$, $RMSEA = 0.000$ โดยโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จาก R^2 พบว่าอยู่ระหว่าง 0.660 ถึง 0.764 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ประมาณ ร้อยละ 66.00 ถึง 76.40 ซึ่งมีความแปรปรวนในระดับค่อนข้างสูง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 24 และภาพที่ 14

ตารางที่ 24 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค้การบริหารส่วนตำบล (EFF) (n = 1,166)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก			
	องค้ประกอบ (λ)	SE	Z	R ²
1. ผลการปฏิบัติงาน (PRO)	0.812	0.017	49.219**	0.660
2. ความสามารถในการปรับตัว (ADAP)	0.874	0.013	69.615**	0.764
3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (FLEX)	0.844	0.013	62.958**	0.713

$\chi^2 = 0.000, df = 0, p = 1.000, \chi^2 / df = 0.000, RMSEA = 0.00$

** $p < .01$



$\chi^2 = 0.000, df = 0, p = 1.000, \chi^2 / df = 0.000, RMSEA = 0.00$

** $p < .01$

ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค้การบริหารส่วนตำบล (EFF)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านมาเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (Single level CFA) ผลการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ได้แยกจากกันอย่างอิสระ อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวมีข้อจำกัดที่สำคัญคือการประเมินค่าพารามิเตอร์อาจให้ผลที่ลำเอียงและละเลยผลในระดับบุคคล (Individual level) หรือระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) ซึ่งเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Muthén, 1994)

ดังนั้นในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับก่อนด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสองกลุ่มไปพร้อม ๆ กัน กลุ่มแรกคือโมเดลระดับบุคคล (Individual level) หรือ โมเดลภายในกลุ่ม (Within groups: W) และกลุ่มที่สองเป็นโมเดลระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) หรือ โมเดลระหว่างกลุ่ม (Between groups: B) การวิเคราะห์นี้ครอบคลุมเนื้อหาการประมาณค่าความผันแปรระหว่างกลุ่ม การประมาณค่าโครงสร้างภายในกลุ่ม

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ตัวแปรที่นำมาศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับจึงจะมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation: ICC) เพื่อตรวจสอบว่านอกจากตัวแปรระดับบุคคล (Individual level) จะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within groups) แล้ว ยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (Between groups) หรือระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) หรือไม่ ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่ ($> .05$) แสดงว่ามีความสอดคล้องกันระดับสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก ($< .05$) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ค่า ICC ควรมีค่ามากกว่า .05 (Hox, 2010) นอกจากนั้น (Byrne, 2012, p. 354) และ Muthén (1997) ได้เสนอค่า ICC ควรมีค่า 0.0-1.0

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.028 ถึง 0.062 ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ในที่นี้ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) ($ICC = 0.057$) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ($ICC = 0.062$) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) ($ICC = 0.028$) จะเห็นว่าค่า ICC ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่าศูนย์ แสดงว่ามีความผันแปรเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบพระระดับได้ ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันพระระดับ ในเบื้องต้นพบว่า เกิด Negative (Residual) Variance (Heywood case) จึงทำการ Set a negative variance to zero (Geiser, 2013, p. 61) พบว่า โมเดลการวัดพระระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ ค่า $\chi^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $\chi^2 / df = 2.131$, $RMSEA = 0.031$ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 และ χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

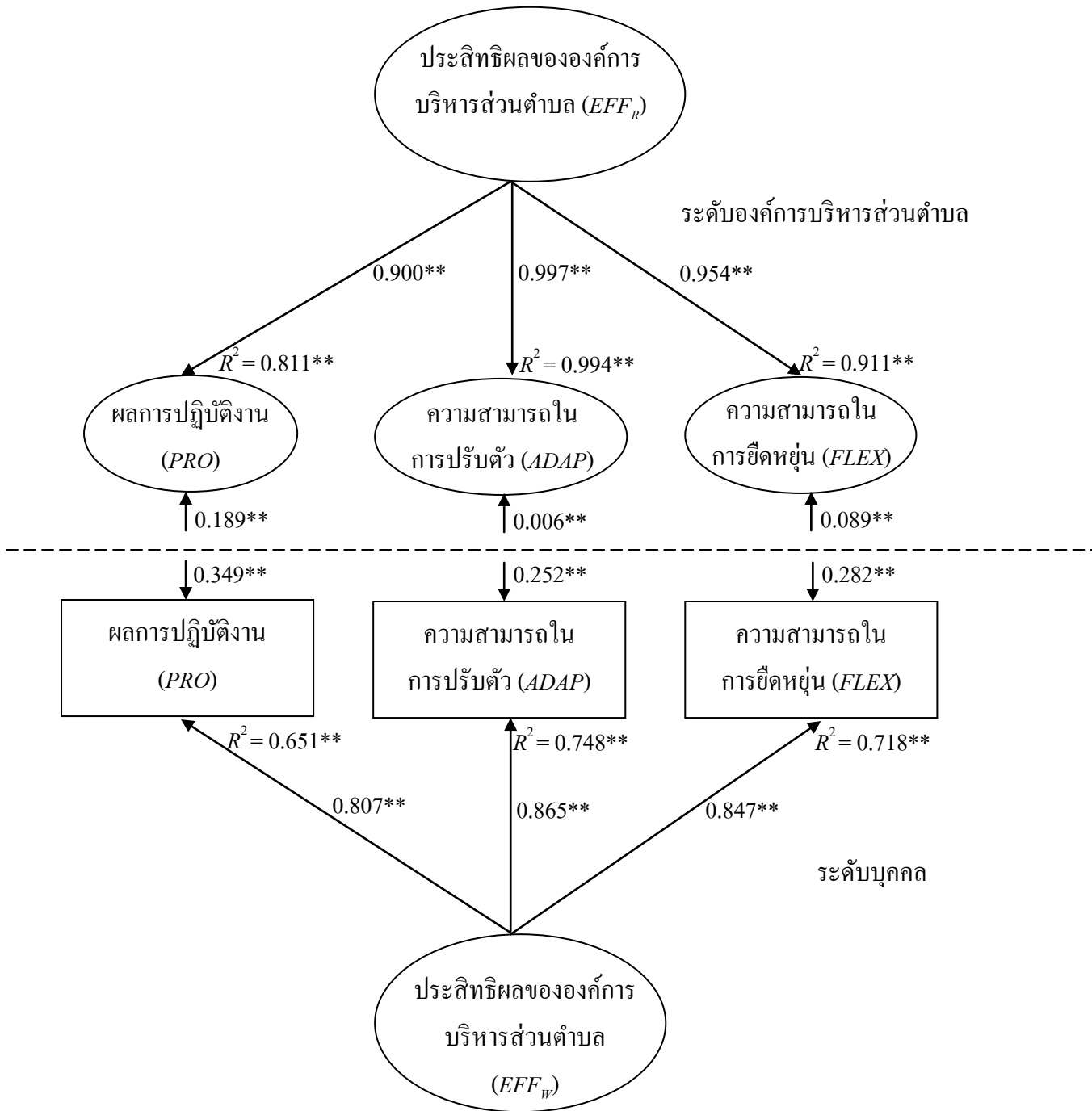
ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดพระระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับบุคคล (Individual level) หรือระดับภายในกลุ่ม (Within groups) พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ในระดับบุคคลมีค่าใกล้เคียงกัน (λ มีค่าระหว่าง 0.807 ถึง 0.865) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว (ค่าสถิติ $Z > 2.58$) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับบุคคลและทุกตัวแปรมีความสำคัญเกือบเท่าเทียมกัน โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความสามารถในการปรับตัว ($\lambda = 0.865$) รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการยืดหยุ่น ($\lambda = 0.847$) และผลการปฏิบัติงาน ($\lambda = 0.807$) ตามลำดับ สำหรับความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงโดยในระดับบุคคลค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.651 ถึง 0.748 หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 65.1 ถึง 74.8 ส่วนระดับองค์การบริหารส่วนตำบลค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.811 ถึง 0.994 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 81.1 ถึง 99.4 จากค่า R^2 ดังกล่าวระดับองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวัดได้ดีกว่าในระดับบุคคล รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 25 และภาพที่ 15

ตารางที่ 25 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF) (n = 1,166)

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น ICC		Residual variance หรือ Variance component					
			ระดับบุคคล		ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล			
1. ผลการปฏิบัติงาน (PRO)	0.057		0.349		0.189			
2. ความสามารถในการปรับตัว (ADAP)	0.062		0.252		0.006			
3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (FLEX)	0.028		0.282		0.089			
ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคลภายในกลุ่ม (Within group; W)				ระดับองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างกลุ่ม (Between group; B)			
	λ	SE	Z	R ²	λ	SE	Z	R ²
1. ผลการปฏิบัติงาน (PRO)	0.807	0.018	43.711**	0.651	0.900	0.101	8.953**	0.811
2. ความสามารถในการปรับตัว (ADAP)	0.865	0.014	60.132**	0.748	0.997	0.001	1189.225**	0.994
3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (FLEX)	0.847	0.014	59.542**	0.718	0.954	0.100	9.544**	0.911

$\chi^2 = 2.131, df = 1, p = 0.144, \chi^2 / df = 2.131, RMSEA = 0.031$

** $p < .01$



ค่า $\chi^2 = 2.131, df = 1, p = 0.144, \chi^2 / df = 2.131, RMSEA = 0.031$

ภาพที่ 15 โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFF)

ผลการตรวจสอบความตรงแสดงว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ผลการปฏิบัติงาน (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) มีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถ วัดได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับสองระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์หรืออักษรและความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์หรืออักษร	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean)
S	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Min	ค่าคะแนนต่ำสุด (Minimum)
Max	ค่าคะแนนสูงสุด (Maximum)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
χ^2 / df	(Relative chi-square)
p	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ

<i>RMSE</i>	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)
<i>TE</i>	อิทธิพลโดยรวม (Total effect)
<i>IE</i>	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
<i>DE</i>	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of determination)
<i>Z</i>	การทดสอบค่าซี (Z-test)
β	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized coefficients)
λ	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
<i>W</i> หรือ ตัวห้อย <i>W</i>	ระดับบุคคล (Individual level) หรือภายในกลุ่ม (Within group)
<i>B</i> หรือ ตัวห้อย <i>B</i>	ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Organize level) หรือ ระหว่างกลุ่ม (Between group)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง

<i>EFF</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (Organizational effectiveness)
<i>PRO</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงาน (Productivity)
<i>ADAP</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
<i>FLEX</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)
<i>COMM</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)
<i>TAR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Affective commitment)

<i>EFFOR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Continuance commitment)
<i>MEM</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Normative commitment)
<i>COMP</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงสมรรถนะ (Competency)
<i>KNOW</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความรู้ (Knowledge)
<i>SKILL</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ทักษะ (Skills)
<i>SELFC</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้อัตตมโนทัศน์ (Self-concept)
<i>TRAITS</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้บุคลิกลักษณะ (Traits)
<i>MOTIVE</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude)
<i>SES</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social economic status)
<i>INCOME</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้รายได้ (Income)
<i>EDU</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ระดับการศึกษา (Education)
<i>JOBS</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ตำแหน่งงาน (Job characteristics)
<i>OC</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate)
<i>STR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้โครงสร้างองค์กร (Organizational structure)
<i>FREE</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความเป็นอิสระ (Autonomy)
<i>REWAR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้รางวัลตอบแทน (Rewards)
<i>SUPP</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and support)
<i>CONF</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of conflict)
<i>CHAN</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational change)
<i>GG</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

<i>LAW</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักนิติธรรม (Rule of law)
<i>MOR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักคุณธรรม (Consensus oriented)
<i>CLE</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักความโปร่งใส (Transparency)
<i>PAR</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
<i>RES</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักความรับผิดชอบ (Accountability)
<i>VALUE</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้หลักความคุ้มค่า (Effectiveness and efficiency)
<i>TL</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)
<i>IITL</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized influence transformational leadership)
<i>IMTL</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสร้างแรงคลใจ (Inspiration motivational transformational leadership)
<i>ISTL</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation transformational leadership)
<i>ICTL</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individual consideration transformational leadership)
<i>CM</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
<i>POL</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Public policy implementation)
<i>OBJ</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy standards and objectives)
<i>MANAGE</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ทรัพยากรนโยบาย (Policy resources)
<i>ORG</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristics of lamenting agencies)

<i>COMMU</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติ ระหว่างองค์กรต่าง ๆ (Inter-organizational communication and enforcement activities)
<i>SED</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (Economic, Social and political conditions)
<i>CMAN</i>	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (Disposition of implementers)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนส่วนงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,166 คน จำแนกเป็น เพศชาย 328 คน (ร้อยละ 28.13) เพศหญิง 838 คน (ร้อยละ 71.87) ส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี 617 คน (ร้อยละ 52.92) โดยมีอายุเฉลี่ย 34.83 ปี ($S = 7.15$) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส แต่งงานแล้ว 554 คน (ร้อยละ 47.51) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 692 คน (ร้อยละ 59.35) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ได้รับ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน 494 คน (ร้อยละ 42.37) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ต่ำกว่า 10 ปี 1,026 คน (ร้อยละ 87.99) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ เฉลี่ย 5.89 ปี ($S = 4.70$) ตำแหน่งงานรับราชการ 671 คน (ร้อยละ 57.55)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 คน จำแนกเป็น เพศชาย 304 คน (ร้อยละ 58.13) เพศหญิง 219 คน (ร้อยละ 41.87) ส่วนใหญ่อายุ 40-49 ปี 269 คน (ร้อยละ 51.43) โดยมีอายุเฉลี่ย 44.81 ปี ($S = 7.23$) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส แต่งงานแล้ว 368 คน (ร้อยละ 70.36) ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี 269 คน (ร้อยละ 51.43) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ได้รับ สูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน 457 คน (ร้อยละ 87.38) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ต่ำกว่า 10 ปี 285 คน (ร้อยละ 54.49) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ เฉลี่ย 10.84 ปี ($S = 6.72$) ตำแหน่งงานรับราชการ 523 คน (ร้อยละ 100.00) รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	พนักงานส่วนตำบล		หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	328	28.13	304	58.13
หญิง	838	71.87	219	41.87
รวม	1,166	100.00	523	100.00
อายุ (ปี)				
60 ขึ้นไป	0	0.00	21	4.02
50-59	42	3.60	104	19.89
40-49	231	19.81	269	51.43
30-39	617	52.92	129	24.67
20-29	274	23.50	0	0.00
10-19	2	0.17	0	0.00
รวม	1,166	100.00	523	100.00
อายุเฉลี่ย	$\bar{X} = 34.83, S = 7.15$		$\bar{X} = 44.81, S = 7.23$	
สถานภาพสมรส				
โสด	544	46.66	116	22.18
แต่งงานแล้ว	554	47.51	368	70.36
หม้าย/หย่าร้าง	54	4.63	39	7.46
แยกกันอยู่	14	1.20	0	0.00
รวม	1,166	100.00	523	100.00
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	353	30.27	63	12.05
ปริญญาตรี	692	59.35	191	36.52
สูงกว่าปริญญาตรี	121	10.38	269	51.43
รวม	1,166	100.00	523	100.00

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	พนักงานส่วนตำบล		หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้/ เดือน				
ต่ำกว่า 5,000 บาท	6	0.51	0	0.00
5,001-10,000 บาท	481	41.25	5	0.96
10,001-15,000 บาท	494	42.37	61	11.66
สูงกว่า 15,000 บาท	185	15.87	457	87.38
รวม	1,166	100.00	523	100.00
รายได้เฉลี่ย	$\bar{X} = 12,483.46$ $S = 3,629.07$		$\bar{X} = 24,628.29$ $S = 8556.07$	
ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์กร บริหารส่วนตำบลแห่งนี้ (ปี)				
31 ขึ้นไป	0	0.00	4	0.76
21-30	6	0.51	17	3.25
11-20	134	11.49	217	41.49
ต่ำกว่า 10	1,026	87.99	285	54.49
รวม	1,166	100.00	523	100.00
ประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉลี่ย	$\bar{X} = 5.89, S = 4.70$		$\bar{X} = 10.84, S = 6.72$	
ตำแหน่งงาน				
รับราชการ	671	57.55	523	100.00
ไม่ได้รับราชการ	495	42.45	0	0.00
รวม	1,166	100.00	523	100.00
ขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบล				
ขนาดเล็ก	-	-	28	5.35
ขนาดกลาง	-	-	354	67.69
ขนาดใหญ่	-	-	141	26.96
รวม	-	-	523	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อศึกษาสภาพหุ้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เพื่อให้เห็นระดับและลักษณะการกระจายของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (*EFF*) วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (*PRO*) ความสามารถในการปรับตัว (*ADAP*) และความสามารถในการยืดหยุ่น (*FLEX*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับบุคคลพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการยืดหยุ่น (*FLEX*) ผลการปฏิบัติงาน (*PRO*) และความสามารถในการปรับตัว (*ADAP*) ($\bar{X} = 3.766, 3.763$ และ $3.743, S = 0.559, 0.439$ และ 0.537 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (*EFF*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ ความสามารถในการยืดหยุ่น (*FLEX*) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงาน (*PRO*) และความสามารถในการปรับตัว (*ADAP*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการยืดหยุ่น (*FLEX*) ผลการปฏิบัติงาน (*PRO*) และความสามารถในการปรับตัว (*ADAP*) ($\bar{X} = 3.766, 3.764$ และ $3.740, S = 0.179, 0.157$ และ 0.197 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (*EFF*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ ความสามารถในการยืดหยุ่น (*FLEX*) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงาน (*PRO*) และความสามารถในการปรับตัว (*ADAP*) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบลประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (*COMM*) วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*TAR*) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (*EFFOR*) และความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (*MEM*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (*EFFOR*) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*TAR*) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (*MEM*) ($\bar{X} = 3.966, 3.858$ และ $3.763, S = 0.533, 0.535$ และ 0.546 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลความผูกพันต่อองค์กร (*COMM*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (*EFFOR*) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*TAR*) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (*MEM*) ตามลำดับ

3. สมรรถนะ (*COMP*) วัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรู้ (*KNOW*) ทักษะ (*SKILL*) อัตตมโนทัศน์ (*SELFC*) บุคลิกลักษณะ (*TRAITS*) และแรงจูงใจ/ ทศนคติ (*MOTIVE*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับ คือ บุคลิกลักษณะ (*TRAITS*) แรงจูงใจ/ ทศนคติ (*MOTIVE*) ความรู้ (*KNOW*) อัตตมโนทัศน์ (*SELFC*) และทักษะ (*SKILL*) ($\bar{X} = 3.933, 3.913, 3.860, 3.827$ และ $3.825, S = 0.609, 0.595, 0.599, 0.571$ และ 0.611 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลสมรรถนะ (*COMP*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงสุด คือ บุคลิกลักษณะ (*TRAITS*) รองลงมา คือ แรงจูงใจ/ ทศนคติ (*MOTIVE*) ความรู้ (*KNOW*) อัตตมโนทัศน์ (*SELFC*) และทักษะ (*SKILL*) ตามลำดับ

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (*SES*) วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ รายได้ (*INCOME*) ระดับการศึกษา (*EDU*) และตำแหน่งงาน (*JOBS*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง, น้อย, น้อย เรียงตามลำดับ คือ รายได้ (*INCOME*) ระดับการศึกษา (*EDU*) และตำแหน่งงาน (*JOBS*) ($\bar{X} = 2.740, 1.800$ และ $1.580, S = 0.723, 0.606$ และ 0.494 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (*SES*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยให้ความสำคัญในระดับสูงสุด คือ รายได้ (*INCOME*) รองลงมา คือ ระดับการศึกษา (*EDU*) และตำแหน่งงาน (*JOBS*) ตามลำดับ

5. บรรยากาศองค์กร (*OC*) วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร (*STR*) ความเป็นอิสระ (*FREE*) รางวัลตอบแทน (*REWAR*) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

(SUPP) การยอมรับความขัดแย้ง (CONF) และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (CHAN)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับ คือ โครงสร้างองค์กร (STR) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (CHAN) รางวัลตอบแทน (REWAR) การยอมรับความขัดแย้ง (CONF) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (SUPP) และความเป็นอิสระ (FREE) ($\bar{X} = 4.028, 3.970, 3.948, 3.910, 3.826$ และ $3.712, S = 0.561, 0.633, 0.631, 0.582, 0.660$ และ 0.575 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลบรรยากาศองค์กร (OC) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ โครงสร้างองค์กร (STR) รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (CHAN) รางวัลตอบแทน (REWAR) การยอมรับความขัดแย้ง (CONF) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (SUPP) และความเป็นอิสระ (FREE) ตามลำดับ

6. หลักธรรมาภิบาล (GG) วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ หลักนิติธรรม (LAW) หลักคุณธรรม (MOR) หลักความโปร่งใส (CLE) หลักการมีส่วนร่วม (PAR) หลักความรับผิดชอบ (RES) และหลักความคุ้มค่า (VALUE)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับ คือ หลักความโปร่งใส (CLE) หลักการมีส่วนร่วม (PAR) หลักความรับผิดชอบ (RES) หลักคุณธรรม (MOR) หลักนิติธรรม (LAW) และหลักความคุ้มค่า (VALUE) ($\bar{X} = 4.161, 4.160, 4.042, 4.029, 3.914$ และ $3.788, S = 0.542, 0.579, 0.572, 0.583, 0.574$ และ 0.591 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลหลักธรรมาภิบาล (GG) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุดคือหลักความโปร่งใส (CLE) รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม (PAR) หลักความรับผิดชอบ (RES) หลักคุณธรรม (MOR) หลักนิติธรรม (LAW) และหลักความคุ้มค่า (VALUE) ตามลำดับ

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) วัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (IITL) การสร้างแรงคลใจ (IMTL) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (ISTL) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (ICTL) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (IITL) การสร้างแรงคลใจ (IMTL) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (ICTL) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (ISTL) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM) ($\bar{X} = 3.948, 3.925, 3.903, 3.779$ และ $3.736, S = 0.695, 0.764,$

0.675, 0.704 และ 0.662 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (*TL*) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (*IITL*) รองลงมา คือ การสร้างแรงคลใจ (*IMTL*) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (*ICTL*) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (*ISTL*) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (*CM*) ตามลำดับ

8. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (*POL*) วัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (*OBJ*) ทรัพยากรนโยบาย (*MANAGE*) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (*ORG*) การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ (*COMMU*) สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (*SED*) คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (*CMAN*)

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับ คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (*OBJ*) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (*ORG*) การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ (*COMMU*) ทรัพยากรนโยบาย (*MANAGE*) คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (*CMAN*) และสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (*SED*) ($\bar{X} = 3.933, 3.856, 3.848, 3.737, 3.573$ และ $.491, S = 0.671, 0.617, 0.624, 0.621, 0.692$ และ 0.639 ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลการนำนโยบายไปปฏิบัติ (*POL*) ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 5 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ตัวบ่งชี้ โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (*OBJ*) รองลงมา คือ ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (*ORG*) การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ (*COMMU*) ทรัพยากรนโยบาย (*MANAGE*) คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (*CMAN*) และสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (*SED*) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 สภาพประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ บรรยากาศองค์การ
 หลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของพนักงานส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ ในเขตพื้นที่
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง		
	\bar{X}	S	แปลผล
ระดับบุคคล (n = 1,166)			
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล			
1. ผลการปฏิบัติงาน (PRO)	3.763	0.439	มาก
2. ความสามารถในการปรับตัว (ADAP)	3.743	0.537	มาก
3. ความสามารถในการยืดหยุ่น (FLEX)	3.766	0.559	มาก
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล			
4. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (TAR)	3.858	0.535	มาก
5. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (EFFOR)	3.966	0.533	มาก
6. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (MEM)	3.763	0.546	มาก
สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล			
7. ความรู้ (KNOW)	3.860	0.599	มาก
8. ทักษะ (SKILL)	3.825	0.611	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง		
	\bar{X}	<i>S</i>	แปลผล
9. อึดทนโน้ทน (SELFC)	3.827	0.571	มาก
10. บุคลิกลักษณะ (TRAITS)	3.933	0.609	มาก
11. แรงจูงใจ/ ทักษะ (MOTIVE)	3.913	0.595	มาก
ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล			
12. รายได้ (INCOME)	2.740	0.723	ปานกลาง
13. ระดับการศึกษา (EDU)	1.800	0.606	น้อย
14. ตำแหน่งงาน (JOBS)	1.580	0.494	น้อย
รวม	3.453	0.806	ปานกลาง
ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (<i>n</i> = 523)			
บรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล			
1. โครงสร้างองค์การ (STR)	4.028	0.561	มาก
2. ความเป็นอิสระ (FREE)	3.712	0.575	มาก
3. รางวัลตอบแทน (REWAR)	3.948	0.631	มาก
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (SUPP)	3.826	0.660	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง		
	\bar{X}	<i>S</i>	แปลผล
5. การยอมรับความขัดแย้ง (<i>CONF</i>)	3.910	0.582	มาก
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (<i>CHAN</i>)	3.970	0.633	มาก
ลักษณะรามาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล			
7. หลักนิติธรรม (<i>LAW</i>)	3.914	0.574	มาก
8. หลักคุณธรรม (<i>MOR</i>)	4.029	0.583	มาก
9. หลักความโปร่งใส (<i>CLE</i>)	4.161	0.542	มาก
10. หลักการมีส่วนร่วม (<i>PAR</i>)	4.160	0.579	มาก
11. หลักความรับผิดชอบ (<i>RES</i>)	4.042	0.572	มาก
12. หลักความคุ้มค่า (<i>VALUE</i>)	3.788	0.591	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล			
13. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (<i>IITL</i>)	3.948	0.695	มาก
14. การสร้างแรงคลใจ (<i>IMTL</i>)	3.925	0.764	มาก
15. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (<i>ISTL</i>)	3.779	0.704	มาก
16. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (<i>ICTL</i>)	3.903	0.675	มาก
17. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (<i>CM</i>)	3.736	0.662	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง		
	\bar{X}	<i>S</i>	แปลผล
การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล			
18. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (<i>OBJ</i>)	3.933	0.671	มาก
19. ทรัพยากรนโยบาย (<i>MANAGE</i>)	3.737	0.621	มาก
20. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (<i>ORG</i>)	3.856	0.617	มาก
21. การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ (<i>COMMU</i>)	3.848	0.624	มาก
22. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (<i>SED</i>)	3.491	0.639	ปานกลาง
23. คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ (<i>CMAN</i>)	3.573	0.692	มาก
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล			
24. ผลการปฏิบัติงาน (<i>PRO</i>)	3.764	0.157	มาก
25. ความสามารถในการปรับตัว (<i>ADAP</i>)	3.740	0.197	มาก
26. ความสามารถในการยืดหยุ่น (<i>FLEX</i>)	3.766	0.179	มาก
รวม	3.865	0.159	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ของตัวแปรระดับบุคคล (Individual level causal analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงซ้อนตามโมเดลสมการโครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตามโมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล (Individual level) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับเดียว (Single level causal analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของการดัดแปลง (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ผลปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 67.365$, $df = 53$, $p = 0.088$, $\chi^2 / df = 1.287$, $RMSEA = 0.015$ นั่นคือ โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าต่ำกว่า .05 และ χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2

ปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.195$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดเพียง ร้อยละ 3.8 อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะสูง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.915$ และ $\beta = -0.086$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 81.5 อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แสดงว่าถ้าพนักงานส่วนตำบลมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลลดลง 0.086 หน่วย นอกจากนี้ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.178$

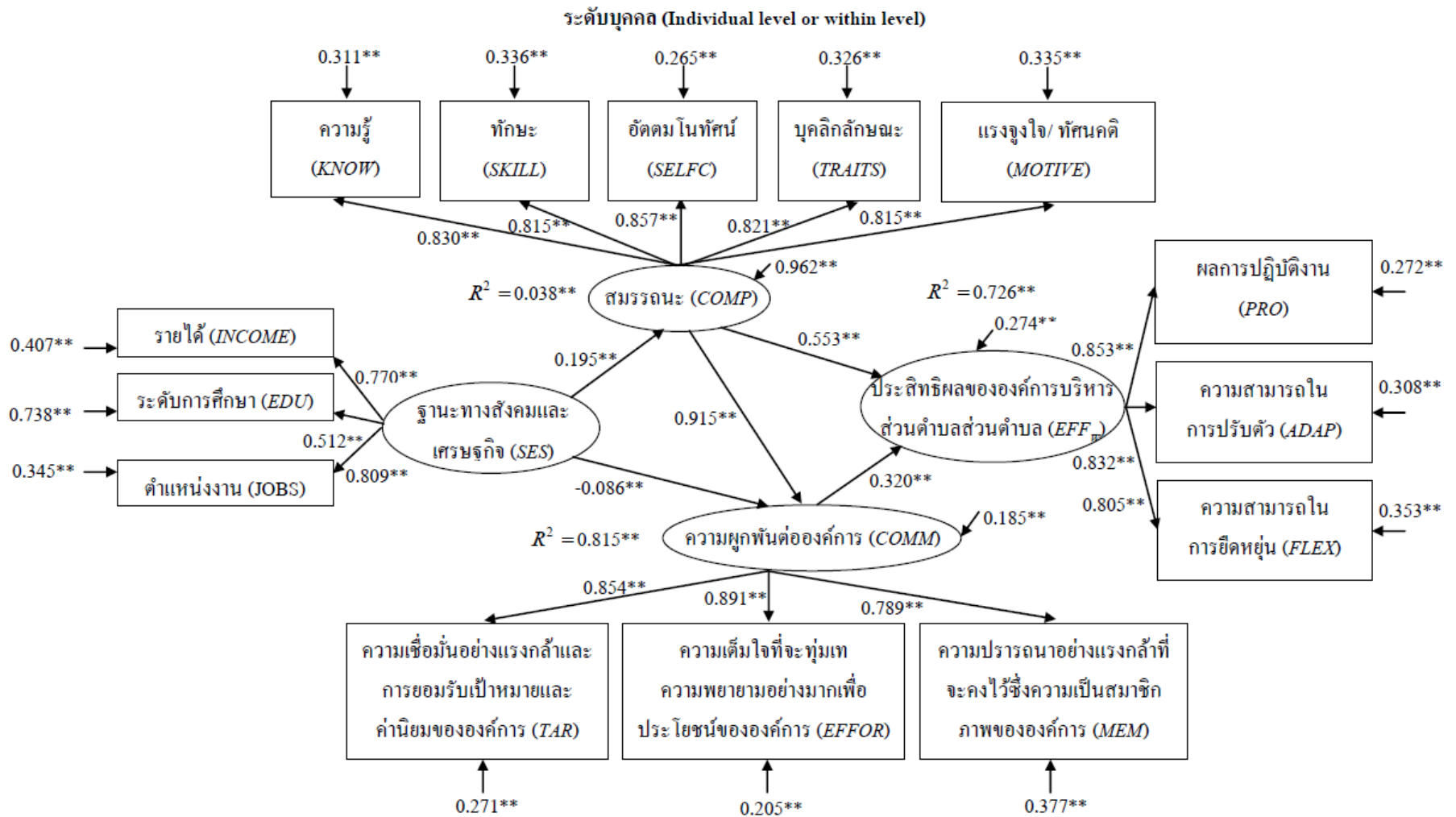
ตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.320$ และ $\beta = 0.553$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.6 อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะสูง จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง นอกจากนี้ ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.293$ และ $\beta = 0.137$ ตามลำดับ แสดงไว้ดังตารางที่ 28 และภาพที่ 16

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล และขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	R^2	ขนาดอิทธิพล		
			<i>DE</i>	<i>IE</i>	<i>TE</i>
สมรรถนะ (<i>COMP</i>)	ฐานะทางสังคมและ เศรษฐกิจ (<i>SES</i>)	0.038**	0.195**	0.000	0.195**
ความผูกพันต่อ องค์การ (<i>COMM</i>)	สมรรถนะ (<i>COMP</i>) ฐานะทางสังคมและ เศรษฐกิจ (<i>SES</i>)	0.815**	0.915**	0.000	0.915**
ประสิทธิผลของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล (<i>EFF_W</i>)	ความผูกพันต่อ องค์การ (<i>COMM</i>) สมรรถนะ (<i>COMP</i>) ฐานะทางสังคมและ เศรษฐกิจ (<i>SES</i>)	0.726**	0.320**	0.000	0.320**
			0.553**	0.293**	0.846**
			0.000	0.137**	0.137**

** $p < .01$ *DE* = อิทธิพลทางตรง *IE* = อิทธิพลทางอ้อม *TE* = อิทธิพลรวม



$\chi^2 = 67.365, df = 53, p = 0.088, \chi^2 / df = 1.287, RMSEA = 0.015$

ภาพที่ 16 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับบุคคล

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level causal analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตาม โมเดลสมการโครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตามโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับเดียว (Single level causal analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ผลปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 273.647$, $df = 241$, $p = 0.072$, $\chi^2 / df = 1.135$, $RMSEA = 0.016$

ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Single level causal analysis) พบว่า

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.817$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 66.8 อธิบายได้ว่า หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสูง

ปัจจัยหลักกรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.375$ และ $\beta = 0.519$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.9 อธิบายได้ว่า หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงจะมีอิทธิพลต่อปัจจัยหลักกรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง นอกจากนี้ ปัจจัยหลักกรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.307$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.573$ และ $\beta = 0.362$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 80.2 อธิบายได้ว่าหัวหน้า ส่วนงานที่ปฏิบัติที่มีหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล สูง นอกจากนี้ ปัจจัยบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อม เชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านปัจจัย หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ บริหารส่วนตำบลผ่านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.215$ และ $\beta = 0.473$ ตามลำดับ

ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัย การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.140$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 2.0 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าน้อยมาก อธิบายได้ว่า หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ บริหารส่วนตำบลสูง จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง

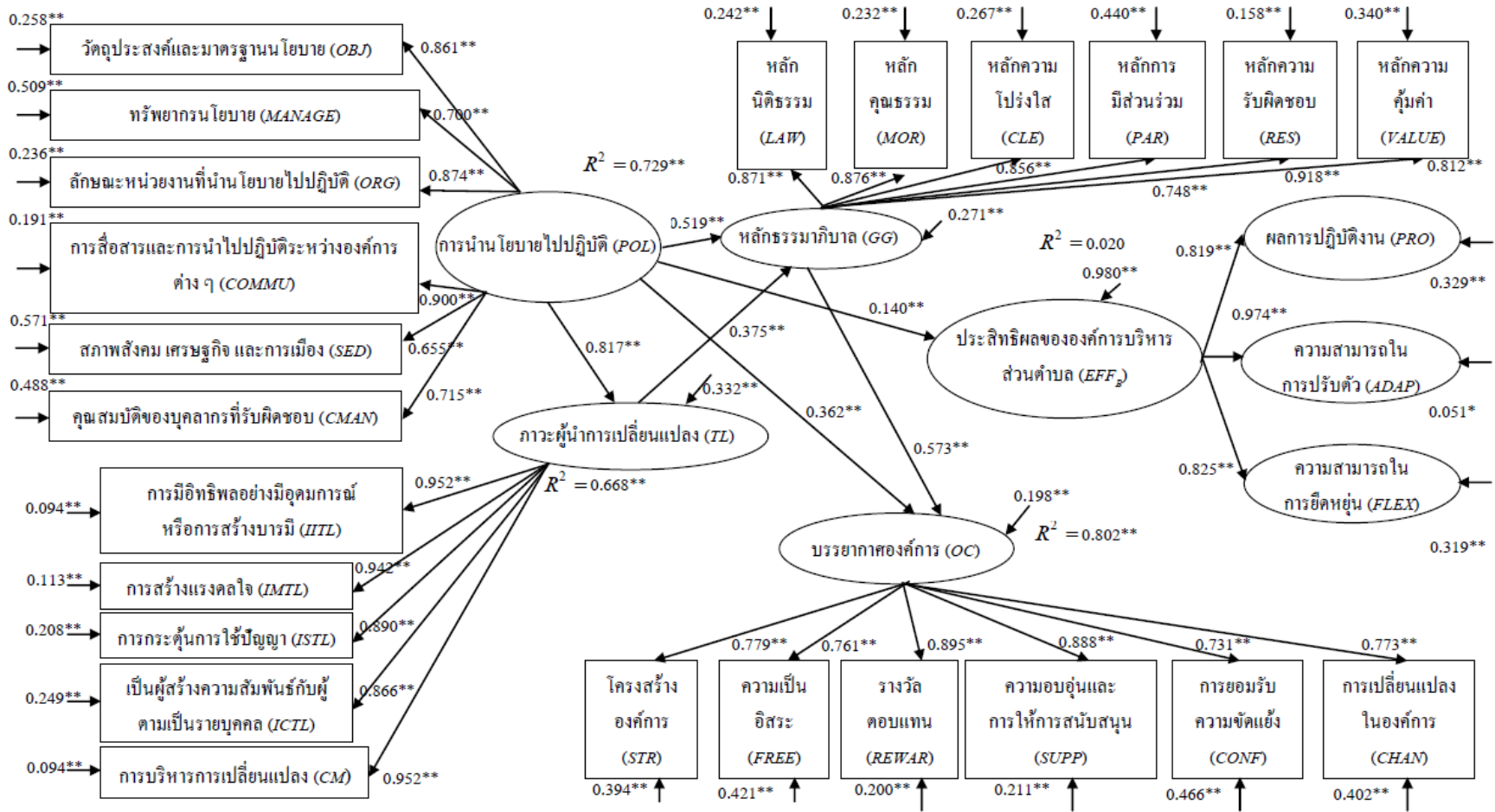
ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล ขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Single level causal analysis) พบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขนาดอิทธิพล $\beta = 0.140$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การกำหนด ร้อยละ 2.0 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 29 และภาพที่ 19

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์กร
บริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์กรบริหารส่วนตำบล และขนาดอิทธิพล
ทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	R^2	ขนาดอิทธิพล		
			<i>DE</i>	<i>IE</i>	<i>TE</i>
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>)	การนำนโยบายไป ปฏิบัติ (<i>POL</i>)	0.668**	0.817**	0.000	0.817**
หลักธรรมาภิบาล (<i>GG</i>)	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>) การนำนโยบายไป ปฏิบัติ (<i>POL</i>)	0.729**	0.375** 0.519**	0.000 0.307**	0.375** 0.826**
บรรยากาศองค์กร (<i>OC</i>)	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>) หลักธรรมาภิบาล (<i>GG</i>) การนำนโยบายไป ปฏิบัติ (<i>POL</i>)	0.802**	0.000 0.573** 0.362**	0.215** 0.000 0.473**	0.215** 0.573** 0.835**
ประสิทธิผลของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบล (EFF_B)	การนำนโยบายไป ปฏิบัติ (<i>POL</i>)	0.020**	0.140**	0.000	0.140**

** $p < .01$ *DE* = อิทธิพลทางตรง *IE* = อิทธิพลทางอ้อม *TE* = อิทธิพลรวม

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Macro level or between level)



$\chi^2 = 273.647, df = 241, p = 0.072, \chi^2 / df = 1.135, RMSEA = 0.016$

ภาพที่ 17 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลของตัวแปรระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำแนกตามโมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล และโมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับบุคคล ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดน้ำหนักร่องประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.857, 0.830 และ 0.809 ตามลำดับ แต่ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ด้านความสามารถในการปรับตัวเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดน้ำหนักร่องประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.969

การตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ $\chi^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$, $\chi^2 / df = 1.107$, $RMSEA = 0.010$ (Mplus standardized estimates) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลจำแนกตามตัวแปรทำนายในแต่ละระดับดังนี้

1. ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า

ปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.181$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 3.3 อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะสูง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพล

$\beta = 0.912$ และ $\beta = -0.067$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 81.3 อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูง จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แสดงว่า ถ้าพนักงานส่วนตำบลมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลลดลง 0.067 หน่วย นอกจากนี้ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.165$

ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.328$ และ $\beta = 0.546$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.7 อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะสูงจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง นอกจากนี้ ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.299$ และ $\beta = 0.131$ ตามลำดับ

2. ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบปัจจัยใดที่มีอิทธิพลส่งมายังประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายได้ว่า ปัจจัยทำนายระดับหน่วยงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุปปัจจัยทำนายระดับหน่วยงานทั้ง 4 ตัวไม่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.831$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 69.1

ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.446$ และ $\beta = 0.444$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.5 นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อม

เชิงบวกจากปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.371$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยบรรยากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.581$ และ $\beta = 0.376$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 83.5 นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขนาดอิทธิพล $\beta = 0.259$ และ $\beta = 0.474$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 30 และภาพที่ 20 (ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ดังภาคผนวก จ, หน้า 306)

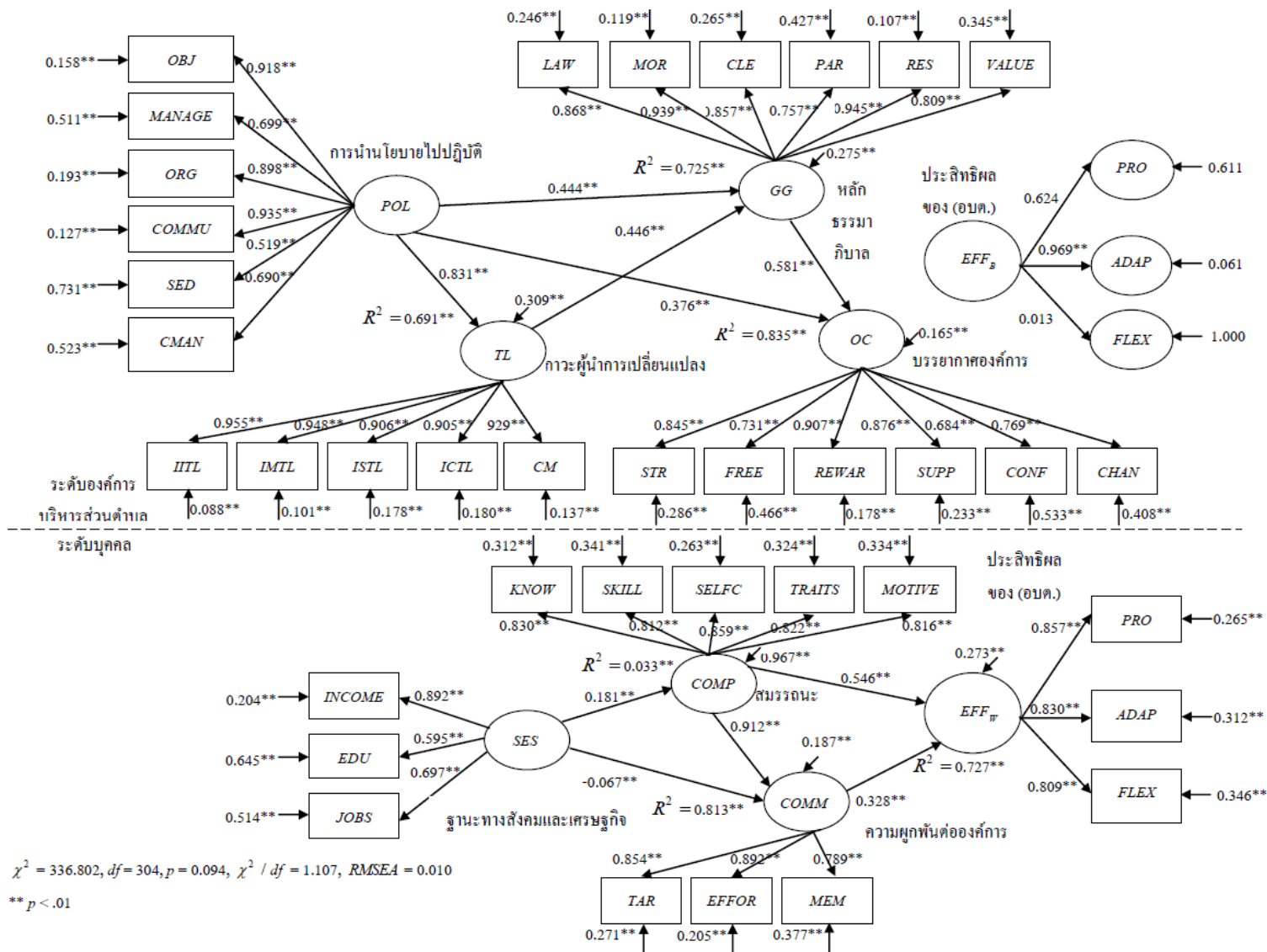
ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของตัวแปรแฝงใน โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	R^2	ขนาดอิทธิพล		
			DE	IE	TE
ระดับบุคคล ($n = 1,166$)					
สมรรถนะ (COMP)	ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)	0.033**	0.181**	0.000	0.181**
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	สมรรถนะ (COMP)	0.813**	0.912**	0.000	0.912**
	ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)		-0.067**	0.165**	0.098**
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (EFFW)	ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	0.727**	0.328**	0.000	0.328**
	สมรรถนะ (COMP)		0.546**	0.299**	0.845**
	ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)		0.000	0.131**	0.131**

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	R^2	ขนาดอิทธิพล		
			<i>DE</i>	<i>IE</i>	<i>TE</i>
ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ($n = 523$)					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>)	การนำนโยบายไปปฏิบัติ (<i>POL</i>)	0.691**	0.831**	0.000	0.831**
หลักธรรมาภิบาล (<i>GG</i>)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>)	0.725**	0.446**	0.000	0.446**
	การนำนโยบายไปปฏิบัติ (<i>POL</i>)		0.444**	0.371**	0.815**
บรรยากาศองค์การ (<i>OC</i>)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (<i>TL</i>)	0.835**	0.000	0.259**	0.259**
	หลักธรรมาภิบาล (<i>GG</i>)		0.581**	0.000	0.581**
	การนำนโยบายไปปฏิบัติ (<i>POL</i>)		0.376**	0.474**	0.849**

** $p < .01$ *DE* = อิทธิพลทางตรง *IE* = อิทธิพลทางอ้อม *TE* = อิทธิพลรวม



ภาพที่ 18 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลจําแนกตามระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยเชิงสาเหตุ พหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two-stage random sampling) โดยวิธีการสุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลตามสัดส่วนทั้งหมดของแต่ละจังหวัด จำนวน 92 แห่ง และสุ่มพนักงานส่วนตำบลของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย แห่งละ 10 คน และหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยแห่งละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,166 คน และกลุ่มตัวอย่างระดับ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ จำนวน 523 คน

ตัวแปรที่ใช้ คือ ตัวแปรทำนายระดับบุคคล ได้แก่ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ สมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การนำนโยบาย ไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศองค์กร และตัวแปรตาม ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานส่วนตำบลเพื่อสอบถามประสิทธิผล การปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา และสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม กรอบแนวคิดทฤษฎีองค์การของมอท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) ครอบคลุมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร ส่วนเครื่องมือที่ใช้สำหรับหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ สอบถามปัจจัยระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็น ข้อคำถามเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ตอนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ครอบคลุมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 23 ตัวแปร แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่อศึกษาสภาพหุ้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระดับเดียว (Single level CFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำตัวแปรไปวิเคราะห์พหุระดับ สำหรับโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ โปรแกรม Mplus 5.21

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย 7 ข้อ คือ
ระดับบุคคล

1. สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล
2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล
3. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลผ่านสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล

ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

6. บรรยายภาพสององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลัก
 ธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล และการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อม
 จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านหลักธรรมชาติของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและ
 หลักธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศ
 องค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ
 บริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากหลักธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ผ่านบรรยากาศสององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านหลักธรรมชาติขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลและบรรยากาศสององค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก
 การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 องค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบลและบรรยากาศสององค์การ
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรสังเกต
 ได้ในระดับบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.453) ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้
 ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล คือตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก (3.763) ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.743)
 และความสามารถในการยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.766) สำหรับผลการวิเคราะห์สถิติ
 พื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 มาก (3.865) ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ตัวแปร
 สังเกตได้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.764) ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถใน
 การปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.740) และความสามารถในการยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก (3.766)

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรหลักที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล โมเดลการวัดฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล โมเดลการวัดสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ อุตมโนทัศน์ ความรู้ บุคลิกลักษณะ ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ ตามลำดับ

2.3 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

2.4 ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรบริหารส่วนตำบล โมเดลการวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์กรต่าง ๆ ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ และสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตามลำดับ

2.5 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงคลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2.6 ตัวแปรหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบล โมเดลการวัดหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2.7 ตัวแปรบรรยากาศองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบล โมเดลการวัดบรรยากาศองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

การเปลี่ยนแปลงในองค์การ โครงสร้างองค์การ ความเป็นอิสระ การยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

2.8 ตัวแปรประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่น และผลการปฏิบัติงาน

3. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับพบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $\chi^2 / df = 2.131$, $RMSEA = 0.031$

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลสมการโครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ตามโมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล (Individual level) ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามโปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ผลปรากฏว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 67.365$, $df = 53$, $p = 0.088$, $\chi^2 / df = 1.287$, $RMSEA = 0.015$

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.6 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 81.5 และปัจจัย

สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดเพียง ร้อยละ 3.8

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.6 อธิบายได้ว่า

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขนาดอิทธิพล 0.320 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงด้วย

ปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขนาดอิทธิพล 0.553 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงด้วย

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลสมการโครงสร้างพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตามโมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ผลปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 273.647, df = 241, p = 0.072, \chi^2 / df = 1.135, RMSEA = 0.016$

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีเพียงปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขนาดอิทธิพล 0.140 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดเพียง ร้อยละ 2.0 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขนาดอิทธิพล 0.140 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดเพียง 2.0 % อธิบายได้ว่า

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขนาดอิทธิพล 0.140 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงด้วย

5. ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำแนกตามโมเดลสมการ โครงสร้างระดับบุคคล และโมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี ปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ทำการตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออกแล้วทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 336.802$, $df = 304$, $p = 0.094$ $\chi^2 / df = 1.107$, $RMSEA = 0.010$ (Mplus standardized estimates) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลจำแนกตามตัวแปรทำนายในแต่ละระดับดังนี้

5.1 ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.7 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก

จากปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากปัจจัยฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 81.3 และปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากปัจจัยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 3.3

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 72.7 อธิบายได้ว่า

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขนาดอิทธิพล 0.328 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงด้วย

ปัจจัยสมรรถนะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขนาดอิทธิพล 0.546 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงด้วย

5.2 ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบปัจจัยใดที่มีอิทธิพลส่งมายังประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรหลักทุกตัวในโมเดล กรอบแนวคิดการวิจัย และประเมินตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus 5.21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการวัดซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ แสดงว่าในการวิจัยครั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้วัดความตรง

เชิงโครงสร้างทำให้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นอภิปรายผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพุทธระดับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับบุคคล และระดับองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพุทธระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 0.000$, $df = 0$, $p = 1.000$, $RMSEA = 0.000$

แต่การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวอาจให้ผลที่ลำเอียง และละเลยผลในระดับบุคคล (Individual) หรือระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพุทธระดับก่อน ด้วยการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดล 2 กลุ่มไปพร้อม ๆ กัน กลุ่มแรกคือโมเดลระดับบุคคล (Individual level) หรือโมเดลภายในกลุ่ม (Within group: *W*) และกลุ่มที่สองเป็น โมเดลระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level) หรือโมเดลระหว่างกลุ่ม (Between group: *B*)

ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับพบว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 2.131$, $df = 1$, $p = 0.144$, $\chi^2 / df = 2.131$, $RMSEA = 0.031$ ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพุทธระดับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น มีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเครื่องมือที่ใช้วัด มีความตรงและสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทำให้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ แสดงว่าตัวแปรคัดสรรที่เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่นล้วนมีอิทธิพลและเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) และงานวิจัยของ อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล (2552, หน้า 19) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับ

ประสิทธิผลองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับบุคคลและระดับ องค์การบริหารส่วนตำบล

การอภิปรายส่วนนี้ผู้วิจัย แบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็นย่อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล (Individual level causal analysis)

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับบุคคล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ร้อยละ 72.6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ (2554, หน้า 81) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะหลักทางการบัญชีในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.604-0.692 และงานวิจัยของสุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (Sub-district administrative organization level causal analysis)

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรง

เชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ร้อยละ 2.0 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธพล พันธุ์เพ็ง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ กรณีศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลเมืองวารินชำราบ ประกอบด้วย ความชัดเจนของนโยบาย การแสวงหาการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ความต่อเนื่องในขั้นตอนการปฏิบัติ ทรัพยากรขององค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ตัวในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระนุช มยุเรศ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศัลยกรรมและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 40.5 ($R^2 = .405$) วีระนุช มยุเรศ (2544, หน้า 85) ผู้บริหารโรงพยาบาลควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จด้วยบรรยากาศนักวิชาการ โดยสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และงานวิจัยของณัชชา อักษรศรี (2552, หน้า 146) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานเช่นไร ก็ไม่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเห็นว่าด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีความชัดเจนอยู่แล้ว

3. ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำแนกตามโมเดลสมการ โครงสร้าง

ระดับบุคคล และ โมเดลสมการ โครงสร้างระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้กพันต้องค์การของพนักงานส่วนตำบล และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ร้อยละ 72.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา ตุงตระกูล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตัวแปรอิสระระดับบุคคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ บทบาทการทำงาน และความสามารถในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัยได้ร้อยละ 57.52 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ บทบาทการทำงาน

3.2 ตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ตัว ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจเป็นเพราะว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวมค่าข้อมูล (Data aggregation) เนื่องจากข้อมูลประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องรวมกันได้เป็นข้อมูลระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นตัวแปรตามในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นผู้วิจัยต้องนำข้อมูลมาคำนวณใหม่ (Data aggregation) โดยใช้ค่าเฉลี่ยของระดับผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วใช้ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัว ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล จากความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้ตัวแปรประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปค่าเฉลี่ยของตัวแปรเดิมที่คำนวณจากกลุ่มบุคคลภายในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากความคิดเห็นของคน 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของ สมพร สิงห์ชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมและด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความอดุสาหะ ด้านความทันเวลา ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน ด้านการรักษาวินัย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดระบบงานและด้านความน่าไว้วางใจ มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ส่วนงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาที่ทำให้ปัจจัยที่เป็นตัวแปรทำนายในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากมีความเข้าใจในประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน และอาจมีปัจจัยองค์ประกอบด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะอธิบายประสิทธิผลขององค์การได้ จากการศึกษาของ จิรนนต์ ไชยงาม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรต้นกลาง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรต้นกลางมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 96.23 ($df = 80, p = 0.10$) $GFI = 0.98$ $AGFI = 0.90$ และ $RMSAE = 0.019$ มาโนช ตรีรัตนยนต์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษพบว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนควรปฏิบัติงานเป็นทีมในเชิงรุก พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประชาชน ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา ดุงตระกูล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตัวแปรอิสระระดับหน่วยงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัยได้ร้อยละ 55.37 และงานวิจัย

ของอภิศรี ประสาททรัพย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของ โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลที่ทีมงาน พบว่า ตัวแปรระดับทีมส่งผลต่อประสิทธิผล ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพที่ทีมงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .49

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการศึกษาที่มีโครงสร้างทางสถิติเป็นระดับลดหลั่นและมีความซับซ้อนผลการวิเคราะห์ที่ได้ กระทำโดยมีความเข้าใจในกระบวนการและบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 7 จังหวัด ภาคตะวันออก คือ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดจันทบุรี ดังนั้นถ้าหน่วยงานอื่น ๆ ต้องการนำไปปรับใช้ คงต้อง มีการปรับในส่วน of เครื่องมือหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลกับบริบทของหน่วยงานที่นำไปประยุกต์ใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ได้จากผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่วนตำบลมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ต้องการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลใหม่จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะของพนักงาน ส่วนตำบลด้วยและควรพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากเพื่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีจะเห็นว่า ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การจะมีการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากสมาชิก มีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะมีความตั้งใจทำงานไม่มาสายหรือขาดงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อให้ องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของสมาชิกเป็น สิ่งสำคัญ เพื่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นนอกจากการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ระบบแล้ว องค์การยังต้องรักษาบุคคลไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติด้าน ความยึดมั่นผูกพันให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลภายในองค์การ (สายพิณ สายคำ, 2552, หน้า 22)

2. ปัจจัยในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลการวิจัยในครั้งนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ยังคงมีความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยเฉพาะการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลต่อบรรยากาศองค์การบริหาร
โดยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการบริหารจัดการองค์การบริหาร
บริหารส่วนตำบลที่ดี ที่จะมีผลต่อบรรยากาศองค์การต่อไป

3. ปัจจัยในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลการวิจัยในครั้งนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลัก
ธรรมาภิบาล และบรรยากาศองค์การ การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
ภาครัฐบาลควรให้การสนับสนุนในเรื่องของอัตรากำลังคน แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
ให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นและต่อเนื่อง สำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานควรส่งเสริมให้มีการจัดแผนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชำนาญงานในด้าน
ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติงานและมีการสนับสนุนอุปกรณ์ทางด้าน
เทคนิคต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการสัมมนา
ฝึกอบรม รวมทั้งมีเอกสารวิชาการให้เพียงพอเพื่อเป็นข้อมูลวิชาการในการค้นคว้า การยอมรับ
ความขัดแย้ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง จัดกิจกรรมใน โครงการ
ต่าง ๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ควรสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผน และเสนอปัญหา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์
และเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง
เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะนำพาองค์การให้ผ่านพ้นสภาวะวิกฤติในแต่ละช่วงเวลา โดยมี
การเปลี่ยนแปลงทั้ง โครงสร้างองค์การ วิธีการปฏิบัติงาน การเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถของ
บุคลากร สร้างวัฒนธรรมรองรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. นำโมเดลนี้ไปทดลองใช้ในการติดตามประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล และ
ทำวิจัยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยใช้โมเดลนี้ประเมินผลก่อนหลังเพื่อดู
ความเปลี่ยนแปลงของโมเดล
2. โมเดลการวิเคราะห์หุระดับควรคำนึงถึงผู้ให้ข้อมูลกับความสัมพันธ์กับตัวแปร
ที่ศึกษา และการคัดเลือกตัวแปรมาศึกษาควรคำนึงถึงความมีอิทธิพลต่อกัน
3. ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้ตัวแปร การนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หลักธรรมาภิบาล และบรรยากาศองค์การ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล
โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์

ในการพัฒนาหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

4. ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

5. ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้ตัวแปร ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

6. ปัจจัยในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล และอาจจะนำตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือภาคีเครือข่ายที่อยู่ในชุมชน การรวมกลุ่มทางสังคม/ กิจกรรมการประสานงานกับหน่วยงานอื่น การมีส่วนร่วมของประชาชน รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล การทำงานเป็นทีม ควรนำตัวแบบกระจายอำนาจ (A model of decentralization program implementation process) มาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแผนงานการกระจายอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการศึกษาสมรรถนะขององค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท โดยมีสมมติฐานว่าผลการปฏิบัติงานและผลกระทบจากการนำแผนงานไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น เป็นผลจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่ เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม (Environmental Conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter-organizational relationships) ทรัพยากรองค์กรสำหรับการนำแผนงานไปปฏิบัติ (Organizational resources for program implementation) และ คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ (Characteristics and capabilities of implementing agencies) ควรศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro implementation) เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยและนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- กัณหา โภคสมบัติ. (2549). *ประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตราด*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา งานสุจริต. (2539). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา อินนาจักร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 15 กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิ่งแก้ว คานเขต. (2553). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- กรีซ แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วี. พรีเมียม (1991).
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- โกวิท พวงงาม. (2554). *การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- โกวิท พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลาคม.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์สุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัญ ไทยศรี. (2551). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จริยา บุญมา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จිරนนต์ ไชยงาม. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรคั่นกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จงดี้ ขจรไชยกุล. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา เจริญเนื่อง. (2547). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญกิจ สันติเกษม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวลี ทองโอ. (2553). *สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกหา*. รายงานการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชำนานู คงรอด. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ไชยยันต์ สมพร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ญาณกร ธรรมวิเศษ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัชชา อักษรศรี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ ปาละ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์วรรณ ปุณณินท์. (2551). *อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงชัย คงเงิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ปทุมล่องทอง. (2544). *เกร็ดน่ารู้ประเทศไทย ภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์น้ำฝน.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธีรนนท์ วัฒนากานนท์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผล
การปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบัญชี,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรวุฒิ โสภิชญิกุล. (2550 ก). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ฉะเชิงเทรา: เอ็มเอ็นคอมพิว
ออฟเซต.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นวกัทร น้ำใจ. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความสามารถใน
การจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนนุราชประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
นนทบุรี เขต 1 จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, สถาบันบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นฤมล มหารรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบล
ต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
รัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันท์รัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล
เอ็กซ์เพรส.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำ, ผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535). *การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of
variance component estimation)*. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*, 15(4), 9-14.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสรถ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ หมอทรัพย์. (2549). *ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนามัยที่มีต่อ
บรรยากาศองค์การของสถานีนามัยในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- โนรา หมิ่นน้อย. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตราด ตามโครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะ: กรณีศึกษาโครงการอาหารเสริมและโครงสร้างพื้นฐาน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลพรรณ ชื่นประโชชน์. (2554). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินิติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2552). *เอกสารประกอบการบรรยายนิสิตปริญญาเอกและปริญญาโท ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษกร สีกา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมภิบาล*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้าฯ.
- บุษอริ ยีหะ. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาเถื่อนด้วง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปัทมาพร เรียมพานิชย์. (2544). *ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประนอม แมนมาศวิหค. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประหยัด บวรธรรมทัศน์. (2541). *ผลกระทบของนโยบาย “ระบบอัตราแลกเปลี่ยนแบบลอยตัว” ต่อบรรยากาศองค์การในภาคเอกชน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไอ. พี. เทคคิง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีพย์ พันธุ์มณี. (2555). *สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีมล เชิดชู. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ประภา โตสงคราม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการคุณภาพบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการให้บริการผู้ป่วยใน ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสมัย คูศิริพิทักษ์. (2553). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- เพ็ชรรัตน์ ทูมมาจันทร์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2547). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรดี สีหบุตร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คุยฉินิพนธ์การศึกษาคุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มยุรา สำเร็จกิจ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มาโนช ตรีรัตนยนต์. (2552). *ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐาน การปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลัง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานการศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.*
- ยุวราณี สุขวิญญูณ์. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ยุทธนา มุ่งสมัคร. (2539). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ. โครงการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ยุทพล พันธุ์เพ็ง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำแผนชุมชนไปปฏิบัติ กรณีศึกษา เทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รับขวัญ ภาคภูมิ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติ บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- รุจา รอดเข้ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*.
 คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู หมิ่นห่อ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ใน
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 บริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รณชัย สมานชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลดาวัลย์ ราชชนบริหาร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้าน
 องค์การกับความยึดมั่นผูกพันขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงกลาโหม*.
 วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
 บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชระ ภิรมย์ไกรภักดิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมใน
 การประหยัดพลังงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย อาคารสวนมะลิ*. วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ โครงการและการประเมินโครงการ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัชรีย์ โชคภูเขียว. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล
 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต
 วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณภา ประทุม โทน. (2545). *บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลใน
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การของ
 พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์
 การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
 ภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิพรีนท์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร
หัตถกร.
- วีระนุช มยุเรศ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา
วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วระเดช จันทรศร. (2542). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สหายบล็อก
การพิมพ์.
- วรพจน์ ลิตติกรณ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยานภัณฑ์ อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรัตน์ ไวยสารา. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนราชินีบน.
ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- วรวิทย์ รื่นเริงกลิ่น. (2551). *ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลกับ
ประสิทธิภาพการจัดการงานก่อสร้างของส่วนโยธาในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2550). *การวิเคราะห์หุ้พระคัมภีร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ เมืองสง. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
ชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ
พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.*

- ศรคม ภาษา. (2546). *ปัจจัยด้านบุคคล กลุ่ม และองค์การ กับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย*. รายงานการศึกษาศิระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). *ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นใน [http:// www.kpi.ac.th/kpiuser/Governance_type.asp](http://www.kpi.ac.th/kpiuser/Governance_type.asp).
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สลิลกร เชิงพัฒนนะ. (2553). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สายพิน สยคำ. (2552). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายสมร พุทธิไสย. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิทธิพล พหลทัพบ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. รายงานการศึกษาศิระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริกาญจน์ โชคลิทธิเกียรติ. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-based learning (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- สุกัญญา พันธุ์ชงไชย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุณิสรา ชินนะพงศ์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทิสรา ทองขาว. (2554). สุขภาพองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลพังราด อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธศรี วงษ์สมาน. (2544). รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับในการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา. คุษณินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิดา รอดขันเมือง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2554). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา จันทร์รอด. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพานี สฤณภู่วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภาพร รอดถนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ จันทร์กลม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ ละสุใจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวชัย ศรีบุญเรือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุวิมล ดิรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงระวี แซ่ตัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะปี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สนธยา บุญประดิษฐ์. (2550). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะปี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมนึก ไวกาน. (2554). *แบบภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา*. รายงานการศึกษาอิสระสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ ก่องขันธุ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมพร แก้วสนธิ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สิงห์ชัย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมมาตร สุรโรคา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมลักษณ์ นามวัฒน์. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *องค์การมหาชน มิติใหม่ของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สัมมา รชนีชัย. (2553 ก). *เอกสารคำสอน หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- สัมมา รชนีชัย. (2553 ข). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันทนาธร. (2555). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: เอ็ม. ที. เพรส.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยชนก บุญมาก. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิพล หมวดมณี. (2544). *ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ซุมิโตโม อีเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)*. *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(34), 34-41.
- อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล. (2552). *ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรดี สุขแสงดาว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- อรทัย คุณะสารพันธ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรนุช สุทธิพานิช. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุทัย จันทรแจ่มช้อย. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. รายงานการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- อาภรณ์ ศิริจำปา. (2553). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อาอีดิยะ ยีเจ๊ะนิ. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยวัดผล และสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อิสรา ดุงตระกูล. (2553). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- อุดม จำปาสัก. (2551). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- อุดม เขยทิวังศ์. (2549). *หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา: อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.*
- อุทัย สันติสกุล. (2534). *การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การศึกษานเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- อุษา เพื่อนด้วง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพันธ์ ชุ่มโพธิ์. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26 (January 1993), 49-61.
- Bardach, E. (2009). *A practical guide for policy analysis: the eightfold path to more effective problem solving* (3rd ed.). Washington DC: CQ Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1997 a, February). Does the Transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harpen and Row.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage Publications. pp. 136-162.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1987). Application of hierarchical linear models to assessing change. *Psychological Bulletin*, 101(1), 147-158.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with mplus*. New York: Taylor & Francis Group.

- Carroll, R. J., Wang, S., Simpson, D. G., Stromberg A. J., & Ruppert, D. (1998). The sandwich (robust covariance matrix) Estimator. Retrieved August 6, 2013, from <http://www.stat.tamu.edu/ftp/pub/rjcarroll/sandwich.pdf>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised neo personality inventory (neo pi-r) and neo five-factor inventory (neo ffi): Professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of Psychology testing* (3rd ed.). New York: University of Chicago.
- Cronbach, L. J., & Webb, N. (1975). Between-class and within-class effects in a reported aptitude x treatment interaction: Reanalysis of a study by G. L. Anderson. *Journal of Educational Psychology*, 67(6), 717- 724.
- Draper, D. (1995). Inference and hierarchical modeling in the social sciences. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 20(2), 115-147.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. California: Sage Publication.
- Enders, C. K., & Peugh, J. L. (2004). Using an EM covariance matrix to estimate structural equation models with missing data: Choosing an adjusted sample size to improve the accuracy of inferences. *Structural Equation Modeling*, 11(1), 1-19.
- Everson, H. T., & Millsap, R. E. (2004). Beyond individual differences: Exploring school effects on SAT scores. *Educational Psychologist*, 39(3), 157-172.
- Farmer, G. L. (2000). Use of multilevel covariance structure analysis to evaluate the multilevel nature of theoretical constructs. *Social Worker Research*, 24(3), 180-191.
- Freedman, D. A. (2005). *On the So-called "Huber Sandwich Estimator" and "Robust" Standard Errors*. Retrieved March 2, 2009, from <http://www.stat.berkeley.edu/~census/mlesan.pdf>
- Fieldler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Forehand, G. A. (1963). Assessments of innovative behavior: Partial criteria for the assessment of executive performance. *Journal of Applied Psychology*, 22, 206-222.
- Graham, J. W. (2003). Adding missing-data-relevant variables to FIML-based structural equation models. *Structural Equation Modeling*, 10(1), 80-100.
- Geiser, C. (2013). *Data analysis with mplus*. New York: The Guilford Press A Division of Guilford Publications.

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behaviors in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organization*. Texas: Business Publications.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations: behavior structure process* (10th ed.). U.S.A.: McGraw-Hill.
- Goldstein, H. (2003). *Multilevel statistical models* (3rd ed.). London: Edward Arnold.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantan Book.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hansen, K. Y., Rosén, M., & Gustafsson, J. E. (2004). *Effects of socio- economic status on reading achievement at collective and individual levels in Sweden in 1991 and 2001*. Retrieved September 1, 2005, from International Association for the Evaluation of Educational Achievement Web site: http://www.iea.nl/fileadmin/user_upload/IRC2004/Hansen_Rosen_Gustafsson1.pad
- Harnqvist, K. (1978). Primary mental abilities at collective and individual levels. *Journal of Educational Psychology*, 70(5), 706- 716.
- Hyatt, D. E., & Ruddy, T. M. (1997). An examination of the relationship between work group characteristics and performance: Ones more. *Personal Psychology*, 50, 553-586.
- Heck, R. (2001). Multilevel modeling with SEM. In G. A. Marcoulides, & R. E. Schumacker (Eds.), *New Developments and Techniques in Structural Equation Modeling* (pp. 89-127). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Heck, R. H., & Thomas, S. L. (2000). *An introduction to multilevel modeling techniques*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Hox, J. J. (1995). *Applied multi-level analysis amsterdam: TT-publikaties*. Retrieved March 2, 2009, from www.geocities.com/joophox/publist/amaboek.pdf

- Hox, J. J. (2002). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and application*. n. p.
- Hox, J. J., & Kreft, I. G. G. (1994). Multilevel analysis models. *Sociological Methods and Research*, 22(3), 283- 299.
- Hox, J. J., & Maas, C. J. M. (2001). The accuracy of multilevel structural equation modeling with pseudobalanced groups and small samples. *Structural Equation Modeling*, 8(2), 157-174.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration : Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 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.
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. *Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542.
- Jöreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL7: User's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992, January-February). The balanced scorecard measure that drive performance. *Harvard Business Review*, 70.
- Kreft, I., & De Leeuw, J. (1998). *Introducing multilevel modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kwan, P., & Walker, A. (2003). Posting organizational effectiveness as a second- order construct in Hong Kong higher education Institutions. *Research in Higher Education*, 44(6), 705-726.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois: Richange D. Jrwin.
- Koenker, R. (2005). *Maximum likelihood asymptotics under nonstandard conditions: A heuristic introduction to sandwiches*. Retrieved July 10, 2013, from <http://www.econ.uiuc.edu/~roger/courses/476/lectures/L10.pdf>

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. (2005). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Madaus, G. F., Airasian, P. W., & Kellaghan, T. (1980). *School effectiveness: A reassessment of evidence*. New York: McGraw-Hill.
- Marsh, H. W., Hay, K. T., & Kong, C. K. (2002). Multilevel causal ordering of academic self-concept and achievement: Influence of language of instruction (English compared with Chinese) for Hong Kong students. *American Educational Research Journal*, 39(3), 727-763.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Moritz, S. E., & Watson, C. B. (1998). Levels of analysis issues in group psychology: Using efficacy as an example of a multilevel model. *Group Dynamics*, 2(4), 285- 298.
- Morris, C. N. (1995). Hierarchical models for educational data: An overview. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 20(2). 190-200.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper and Row.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muthén, B. O. (1989). Latent variable modeling in heterogeneous populations. *Psychometrika*, 54(4), 557- 585.
- Muthén, B. O. (1994). Multilevel covariance structure analysis, *Sociological Methods & Research*, 22(3), 376- 398. Retrieved January 21, 2013, from <http://www.ebscohost.com/egi-bin/epw>.

- Muthén, B. O. (1997). *Latent variable modeling of longitudinal and multilevel data sociological methodology*, Washington, DC: American Sociological Association.
- Muthén, B. O. (2004). Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data. In D. Kaplan (Ed.), *Handbook of quantitative methodology for the social sciences*. (pp. 345- 368). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Muthén, B. O. (2009). *Bengt muthén vita*. Retrieved March 5, 2009, from <http://www.gseis.ucla.edu/faculty/muthen/index.htm>.
- Muthén, B. O., & Satorra, A. (1989). Multilevel aspects of varying parameters in structural models. In D. Bock (ED.), *Multilevel analysis of educational data*. (pp. 87- 99). San Diego, CA: Academic Press.
- Muthén, B. O., & Satorra, A. (1995). Complex sample data in structural equation modeling. In P.V. Marsden (Ed.), *Sociological Methodology*. (pp. 267-316). Washington, DC: American Sociological Association.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998). *Mplus user's guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2004). *Mplus user's guide* (3rd ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2009). *Mplus: The comprehensive modeling program for applied researchers user's guide, version 5.21* (5th ed.). Los Angeles, California: Muthén & Muthén.
- Neuman, G. A. & Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, 376-389.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometrics theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pressman, J. L. & Wildavsky, A. A. (1984). *Implementation*. (3rd ed.). Berkely, California: University of California Press.
- Price, R. M. (1990, May). A study to determine the relationship between elements of participative management and organizational health (Doctoral dissertation, Cornell University, 1990). *Dissertation Abstracts International*, 51(11), 3587-A.

- Raudenbush, S. W., Brennan, R. T., & Barnett, R. C. (1995). A multivariate hierarchical model for studying psychological change within married couples. *Journal of Family Psychology, 9*(2), 161-174.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall
- Rogosa, D., & Saner, H. (1995a). Longitudinal data analysis examples with random coefficient models. *Journal of Educational & Behavioral Statistics, 20*(2), 149-170.
- Rogosa, D., & Saner, H. (1995b). Reply to discussants: Longitudinal data analysis examples with random coefficient models. *Journal of Educational & Behavioral Statistics, 20*(2) 234-238.
- Rosser, V. J. (2003). Using multilevel SEM to study leadership effectiveness in higher education. In J. C. Smart (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. New York: Agathon.
- Rosser, V. J., Johnsrud, L. K., & Heck, R. H. (2003). Academic deans and directors: Assessing their effectiveness from individual and institutional perspectives. *The Journal of Higher Education, 74*, 1-25.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2*(1), 49-60.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of Behavioral Statistics* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sampson, R. J., Raudenbush, S. W., & Earls, E. (1997). Neighborhoods and violent crime: A multilevel study of collective efficacy. *Science, 277*(5328), 918-924.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (1999). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advances multilevel modeling*. London: Sage.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. The United States of America: John Wiley & Sons.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Steers, R. M. (1977 a). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M. (1977 b). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Pearson Education.
- Swansburg, R. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Thum, Y. M. (1997). Hierarchical linear models for multivariate outcomes. *Journal of Educational & Behavioral Statistics*, 22(1), 77-108.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Vancouver, J. B. (1997). The application of HLM to the analysis of the dynamic interaction of environment, person and behavior. *Journal of Management*, 23(6), 795-818.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, 5(3), 4-69.
- Van Horn, C. E., & Van Meter, D. S. (1976). *Politics and public policy*. Washington D C: CQ Press.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration and Society*, 6(4), 455-488.
- Williams, W. (1971). *Social policy research and analysis*. New York: Elsevier.
- Wong, G. Y., & Mason, W. M. (1985). The hierarchical logistic regression model for multilevel analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 80(391), 513-524.
- Yu, C. Y., & Muthén, B. O. (2002). *Evaluation of model fit indices for latent variable models with categorical and continuous outcomes*. n. p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (ต่อ)

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ
สมพงษ์ธรรม
วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (ค.ค.)
(บริหารการศึกษา) สถานที่ทำงาน
อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี
อนันต์นาวิ
วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) สถานที่ทำงาน
รองผู้อำนวยการ ศูนย์นวัตกรรมการ
บริหารและผู้นำทางการศึกษา
10. นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สถานที่ทำงาน อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตารางที่ 31 องค์กรบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ลำดับ	องค์กรบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าส่วนฯ	พนักงานฯ	รวม
1	องค์กรบริหารส่วนตำบลดงละคร	6	13	19
2	องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีนาวา	6	13	19
3	องค์กรบริหารส่วนตำบลสาริกา	5	3	8
4	องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาพระ	6	9	15
5	องค์กรบริหารส่วนตำบลพรหมณี	5	0	5
6	องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าช้าง	6	0	6
7	องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่	5	0	5
8	องค์กรบริหารส่วนตำบลวังกระโจม	4	0	4
9	องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนขอ	5	0	5
10	องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีจุฬา	4	0	4
11	องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีษะกระบือ	6	12	18
12	องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์แท่น	6	8	14
13	องค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล	4	0	4
14	องค์กรบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ	6	9	15
15	องค์กรบริหารส่วนตำบลองครักษ์	6	13	19
16	องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมพล	4	6	10
17	องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่	5	9	14
18	องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง	7	0	7
19	องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านพริก	1	8	9
20	องค์กรบริหารส่วนตำบลทองหลาง	5	0	5
21	องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าชะ	5	0	5
22	องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาเพิ่ม	6	9	15
23	องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว	3	0	3
24	องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าทราย	2	0	2
25	องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะหวาย	5	12	17
26	องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกวาด	6	13	19

ภาคผนวก ค

รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ตารางที่ 32 รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ที่มาของเครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ลักษณะของ เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล				
ผลการปฏิบัติงาน	อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล	23	แบบสอบถามมาตรฐาน	พนักงาน
ความสามารถในการปรับตัว	(2552, หน้า 103-106)	6	ประมาณค่า 5 ระดับ	ส่วนตำบล
ความสามารถในการยืดหยุ่น	มอทท์ (Mott, 1972, pp. 21-24) ชีรนนท์ วัฒนาคานนท์ (2554, หน้า 114) กาญจนา อินนาจักร์ (2551, หน้า 108) สุพัตรา จันทร์รอด (2552, หน้า 208) อุทัย สันติสกุล (2534, หน้า 125) สุทิสาทองหวา (2554, หน้า 96) จงดี ขจรไชยกูล (2539, หน้า 313)	5		
ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานส่วนตำบล				
รายได้ต่อเดือน	อาอี๊ะ ยีเจ๊ะนิ (2556, หน้า 238) ชีรนนท์	1	แบบตรวจสอบ	พนักงาน
ระดับการศึกษา	วัฒนาคานนท์ (2554, หน้า 110) สรคม ภาษา (2546, หน้า 105-106)	1	รายการและเติมคำ	ส่วนตำบล
ตำแหน่งงาน	วรวิทย์ รื่นเรืองกลิ่น (2551, หน้า 63)	1		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ที่มาของเครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ลักษณะของ เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
สมรรถนะของพนักงาน				
ส่วนตำบล				
ความรู้	ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์	4	แบบสอบถามมาตรฐาน	พนักงาน
ทักษะ	(2554, หน้า 112-113)	4	ประมาณค่า 5 ระดับ	ส่วนตำบล
อึดทนโน้ทน	อาภรณ์ ศิริจำปา (2553,	4		
บุคลิกลักษณะ	หน้า 60)	4		
ด้านแรงจูงใจ/ ทศนคติ		4		
ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนตำบล				
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	อรุทัย จันทร์แจ่มช้อย (2551, หน้า 54-58)	12	แบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ	พนักงาน ส่วนตำบล
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท		10		
ความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร				
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร		12		
การนำนโยบายไปปฏิบัติ ขององค์กรบริหาร				
ส่วนตำบล				
วัตถุประสงค์และ มาตรฐานนโยบาย	เรณู หมั่นห่อ (2554, หน้า 196-198) ชำนาญ	4	แบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ	หัวหน้าส่วนงาน ที่ปฏิบัติ
ทรัพยากรนโยบาย	คงรอด (2554,	4		
ลักษณะหน่วยงานที่ นำนโยบายไปปฏิบัติ	หน้า 182-183)	4		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ที่มาของเครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ลักษณะของ เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
การสื่อสารและการนำไป ปฏิบัติระหว่างองค์การ ต่าง ๆ		5		
สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง		4		
คุณสมบัติของบุคลากรที่ รับผิดชอบ		4		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล				
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ หรือการสร้าง บารมี	สมมาตร สุรโรคา (2553) หน้า 119-122 รุจา รอดเข้ม (2547)	13	แบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ	หัวหน้าส่วนงาน ที่ปฏิบัติ
การสร้างแรงคลใจ	หน้า 242-243	4		
การกระตุ้นการใช้ปัญญา		7		
เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นรายบุคคล		6		
การบริหารการ เปลี่ยนแปลง		10		
หลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบล				
หลักนิติธรรม	กิ่งแก้ว คานเขต (2553,	8	แบบสอบถามมาตรฐาน	หัวหน้าส่วนงาน
หลักคุณธรรม	หน้า 115-120)	7	ประมาณค่า 5 ระดับ	ที่ปฏิบัติ
หลักความโปร่งใส		8		
หลักการมีส่วนร่วม		7		
หลักความรับผิดชอบต่อ		7		
หลักความคุ้มค่า		5		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ที่มาของเครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ลักษณะของ เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
บรรชากาสองกิจการของ				
องค์การบริหารส่วนตำบล				
โครงสร้างองค์การ	สนธยา บุญประดิษฐ	7	แบบสอบถามมาตรฐาน	หัวหน้าส่วนงาน
ความเป็นอิสระ	(2550, หน้า 92-95)	5	ประมาณค่า 5 ระดับ	ที่ปฏิบัติ
รางวัลตอบแทน		5		
ความอบอุ่นและการให้		6		
การสนับสนุน				
การยอมรับความขัดแย้ง		4		
การเปลี่ยนแปลงใน		5		
องค์การ				

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



IDNO.....

IDSAO.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่ปฏิบัติ

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจง

- การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
 - แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ตอนจำนวน 95 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 34 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล	จำนวน 34 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล	จำนวน 20 ข้อ
 - การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านทุกคำตอบจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
 - คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด หรือรายองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล การเมืองการปกครอง แต่ประการใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบแบบสอบถามโดยอิสระ
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายทวีชัย สายทอง)

นิติระดับปริญญาเอก สาขา วิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือ เติมข้อความรายละเอียดข้อมูลที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันลงในช่องว่าง

	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	SEX <input type="checkbox"/>
2. อายุ.....ปี	AGE <input type="checkbox"/>
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. แต่งงานแล้ว <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/ หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 4. แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	STATUS <input type="checkbox"/>
4. รายได้.....บาท/ เดือน	INCO <input type="checkbox"/>
5. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> 2. ประถมศึกษาตอนต้น ป. 4 <input type="checkbox"/> 3. ประถมศึกษาตอนปลาย ป. 6 <input type="checkbox"/> 4. มัธยมศึกษาตอนต้น ม. 3 <input type="checkbox"/> 5. มัธยมศึกษาตอนปลาย ม. 6/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) <input type="checkbox"/> 6. อนุปริญญา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) <input type="checkbox"/> 7.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 8. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 9. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	EDU <input type="checkbox"/>
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ รวมเวลา.....ปี	EXP <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

รายการ	สำหรับผู้วิจัย
<p>7. ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. หัวหน้างานนิติกร <input type="checkbox"/> 2. หัวหน้างานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ) <input type="checkbox"/> 3. เจ้าหน้าที่ธุรการ <input type="checkbox"/> 4. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี <input type="checkbox"/> 5. นักวิชาการศึกษา <input type="checkbox"/> 6. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล <input type="checkbox"/> 7. ช่างโยธา <input type="checkbox"/> 8. หัวหน้างานงบประมาณ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) <input type="checkbox"/> 9. หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) <input type="checkbox"/> 10. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ <input type="checkbox"/> 11. หัวหน้างานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) <input type="checkbox"/> 12. หัวหน้างานโยธา (วิศวกรโยธา) <input type="checkbox"/> 13. นายช่างโยธา <input type="checkbox"/> 14. หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล) <input type="checkbox"/> 15. หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ) <input type="checkbox"/> 16. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน <input type="checkbox"/> 17. คนงานทั่วไป <input type="checkbox"/> 18. พนักงานขับรถยนต์ <input type="checkbox"/> 19. นักการ <input type="checkbox"/> 20. ภารโรง <input type="checkbox"/> 21. คนงานประจำรถขยะ <input type="checkbox"/> 22. พนักงานวิทยุ <input type="checkbox"/> 23. ครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย <input type="checkbox"/> 24. พนักงานเทศกิจ <input type="checkbox"/> 25. คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ <input type="checkbox"/> 26. คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล <input type="checkbox"/> 27. อื่น ๆ โปรดระบุ..... 	<p>JOBS <input type="checkbox"/></p>

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายงาน
ที่ปฏิบัติ (Commitment)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทาง

ขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด	(81 %-100 %)
มาก	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก	(61 %-80 %)
ปานกลาง	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง	(41 %-60 %)
น้อย	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย	(21 %-40 %)
น้อยที่สุด	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด	(0 %-20 %)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความผูกพันต่อองค์กรของท่านเป็น อย่างไร						TAR
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร						TAR1
1. องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด แห่งหนึ่ง สำหรับการเลือก ปฏิบัติงาน	TAR2
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่าน เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	TAR3
3. ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับ องค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	TAR4
4. ท่านรู้สึกราวกับว่าปัญหาของ องค์กรแห่งนี้คือปัญหาของท่าน	TAR5
5. ท่านมักคิดคำนึงข้อเด่นขององค์กร อยู่เสมอ	TAR6
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์กร	

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
16. ท่านมั่นใจว่าได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการขอคำปรึกษาหรือขอคำแนะนำ หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	TRAITS4
แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motives/ Attitude)						MOTIVE
17. ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร	MOTIV1
18. ท่านตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจหรือแรงขับภายในให้กับตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	MOTIV2
19. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	MOTIV3
20. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีส่วนช่วยเป็นพลังผลักดันให้ท่านประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	MOTIV4

จบการตอบแบบสอบถาม

สวัสดีครับ

“ขอความกรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถามว่าท่านได้ตอบครบทุกข้อหรือไม่”



IDNO.....

IDSAO.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ/ รองหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
 2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ/ รองหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ตอน จำนวนทั้งสิ้น 147 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 8 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 32 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 42 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (อบต.)	จำนวน 40 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามการนำนโยบายไปปฏิบัติของ (อบต.)	จำนวน 25 ข้อ
 3. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านทุกคำตอบจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
 4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด หรือรายองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล การเมือง การปกครอง แต่ประการใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบแบบสอบถามโดยอิสระ
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายทวิชัย สายทอง)

นิติระดับปริญญาเอก สาขา วิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ/รองหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือ เติมข้อความรายละเอียดข้อมูลที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันลงในช่องว่าง

		สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	SEX <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง		
2. อายุ.....ปี	AGE <input type="checkbox"/>	
3. สถานภาพสมรส	STATUS <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. แต่งงานแล้ว		
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย/ หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 4. แยกกันอยู่		
<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....		
4. รายได้.....บาท/ เดือน	INCO <input type="checkbox"/>	
5. ระดับการศึกษาสูงสุด	EDU <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนต้น ม. 3		
<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย ม. 6/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)		
<input type="checkbox"/> 3. อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)		
<input type="checkbox"/> 4.ปริญญาตรี		
<input type="checkbox"/> 5.ปริญญาโท		
<input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....		
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ รวมเวลา.....ปี	EXP <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

รายการ	สำหรับผู้วิจัย
<p>7. ตำแหน่งงานของหัวหน้าส่วนงานที่ปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล</p> <p><input type="checkbox"/> 2. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ประธานสภา</p> <p><input type="checkbox"/> 4. รองประธานสภา</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)</p> <p><input type="checkbox"/> 7. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)</p> <p><input type="checkbox"/> 8. หัวหน้าส่วนโยธา</p> <p><input type="checkbox"/> 9. หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี)</p> <p><input type="checkbox"/> 10. หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><input type="checkbox"/> 11. หัวหน้าส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p><input type="checkbox"/> 12. หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p><input type="checkbox"/> 13. อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>	<p>JOBS <input type="checkbox"/></p>
<p>8. องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านได้รับการแบ่งขนาด</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก</p> <p><input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่</p>	<p>SIZE <input type="checkbox"/></p>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
39. ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ของ อบต. มีการนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ หรือระบบต่าง ๆ มาใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	VALUE2
40. ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ของ อบต. มีความริเริ่มหรือ พัฒนาระบบการให้บริการให้มีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน การปฏิบัติที่ไม่จำเป็น	VALUE3
41. จำนวนของบุคลากร ของ อบต. มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	VALUE4
42. การบริหารจัดการของ อบต. โดยภาพรวมมีคุณภาพ	VALUE5

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

(Transformational leadership)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่าง

ทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด	(81 %-100 %)
มาก	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก	(61 %-80 %)
ปานกลาง	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง	(41 %-60 %)
น้อย	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย	(21 %-40 %)
น้อยที่สุด	หมายความว่า	มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด	(0 %-20 %)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล						ICTL
25. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล	ICTL1
26. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	ICTL2
27. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	ICTL3
28. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ	ICTL4
29. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	ICTL5
30. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	ICTL6
การบริหารการเปลี่ยนแปลง						CM
31. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในการปฏิบัติงาน	CM1

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (อบต.) ที่ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างไร						
32. นำเทคนิคกระบวนการกลุ่ม มาใช้ในการหลอมรวมแนวคิดของบุคลากรเพื่อการรวมพลังนำไปสู่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล	CM2
33. บุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลรับรู้ถึงมาตรการต่าง ๆ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในองค์การ	CM3
34. ผู้บริหารให้เหตุผล แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ในการให้เล็งเห็นถึงเป้าหมายของ การเปลี่ยนแปลง	CM4
35. มีการละลายพฤติกรรมของบุคลากร ให้มีความเป็นเอกภาพ มีวิสัยทัศน์ ร่วม ก่อนที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ องค์การบริหารส่วนตำบล	CM5
36. กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด วางแผน และดำเนินการ ในทุกขั้นตอน	CM6

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีความชำนาญในหน้าที่ทุกคน	CMAN2
24. บุคลากรในหน่วยงานได้มีจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจะได้มีความชำนาญ	CMAN3
25. บุคลากรในหน่วยงานได้มีการศึกษาดูงาน เพื่อจะได้มีความชำนาญ	CMAN4

จบการตอบแบบสอบถาม

สวัสดีครับ

“ขอความกรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถามว่าท่านได้ตอบครบทุกข้อหรือไม่”

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Mplus VERSION 5.21

MUTHEN & MUTHEN

10/05/2014 7:39 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: MSEM

DATA:

FILE IS "E:\21sep2014\Level1_Level2_22sep2014_reverse_mem.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE idsao idno income edu jobs pro adap flex tar effor mem know

skill selfc traits motive str free rewar supp conf chan law mor cle

par res value iitl imtl istl ictl cm obj manage org commu sed cman;

USEVARIABLES ARE idsao pro adap flex income edu jobs tar effor mem

know skill selfc traits motive str free rewar supp conf chan law mor

cle par res value iitl imtl istl ictl cm obj manage org commu sed

cman;

CLUSTER IS idsao;

BETWEEN ARE str free rewar supp conf chan law mor

cle par res value iitl imtl istl ictl cm obj manage org commu sed

cman;

WITHIN ARE income edu jobs tar effor mem know

skill selfc traits motive;

ANALYSIS:

TYPE IS TWOLEVEL;

ESTIMATOR IS MLR;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.000001;

MODEL:

%WITHIN%

effw by pro adap flex;

ses by income edu jobs;

comm by tar effor mem;
 comp by know skill selfc traits motive;
 effw on comm comp;
 comm on comp ses;
 comp on ses;
 skill with know;
 motive with traits;
 selfc with skill;
 traits with selfc;
 flex with adap;
 motive with mem;
 mem with tar;
 mem with edu;
 skill with jobs;
 know with mem;
 selfc with effor;
 selfc with tar;
 tar with jobs;
 mem with jobs;
 skill with tar;
 know with tar;
 traits with tar;
 motive with jobs;
 traits with jobs;
 %BETWEEN%
 effb by pro adap flex;
 oc by str free rewar supp conf chan;
 gg by law mor cle par res value;
 tr by iitl imtl istl ictrl cm;
 pol by obj manage org commu sed cman;

oc on gg pol;
gg on tr pol;
tl on pol;
free with str;
par with chan;
cman with sed;
cm with iitl;
par with cle;
org with manage;
par with str;
cman with value;
istl with mor;
cman with manage;
org with str;
sed with manage;
sed with commu;
istl with conf;
manage with mor;
sed with str;
ictl with chan;
sed with value;
iitl with conf;
cman with commu;
imtl with par;
iitl with law;
manage with res;
obj with str;
org with law;
res with law;

cle with mor;
cm with str;
chan with conf;
commu with value;
ictl with rewar;
org with conf;
org with value;
cm with value;
obj with value;
manage with value;
istl with par;
res with cle;
iitl with par;
cm with par;
obj with ictl;
org with ictl;
ictl with free;
adap@0.000;

MODEL INDIRECT:

effw ind ses;
effw ind comp;
comm ind ses;
oc ind tl;
oc ind pol;
gg ind pol;

OUTPUT: SAMPSTAT RESIDUAL MOD (1) STANDARDIZED CINTERVAL TECH1;

SAVEDATA:

RESULTS IS 21sep2014;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

MSEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	1166
Number of dependent variables	37
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	9

Observed dependent variables

Continuous

STR	FREE	REWAR	SUPP	CONF	CHAN
LAW	MOR	CLE	PAR	RES	VALUE
IITL	IMTL	ISTL	ICTL	CM	OBJ
MANAGE	ORG	COMMU	SED	CMAN	PRO
ADAP	FLEX	INCOME	EDU	JOBS	TAR
EFFOR	MEM	KNOW	SKILL	SELFC	TRAITS
MOTIVE					

Continuous latent variables

EFFW	SES	COMM	COMP	EFFB	OC
GG	TL	POL			

Variables with special functions

Cluster variable IDSAO

Within variables

INCOME	EDU	JOBS	TAR	EFFOR	MEM
KNOW	SKILL	SELFC	TRAITS	MOTIVE	

Between variables

STR	FREE	REWAR	SUPP	CONF	CHAN
LAW	MOR	CLE	PAR	RES	VALUE
IITL	IMTL	ISTL	ICTL	CM	OBJ
MANAGE	ORG	COMMU	SED	CMAN	

Estimator	MLR
Information matrix	OBSERVED
Maximum number of iterations	1000
Convergence criterion	0.100D-05
Maximum number of EM iterations	500
Convergence criteria for the EM algorithm	
Loglikelihood change	0.100D-02
Relative loglikelihood change	0.100D-05
Derivative	0.100D-03
Minimum variance	0.100D-03
Maximum number of steepest descent iterations	20
Maximum number of iterations for H1	2000
Convergence criterion for H1	0.100D-03
Optimization algorithm	EMA
Input data file(s)	
E:\21sep2014\Level1_Level2_22sep2014_reverse_mem.dat	

Input data format FREE

SUMMARY OF DATA

Number of clusters 92

Average cluster size 12.674

Estimated Intraclass Correlations for the Y Variables

	Intraclass		Intraclass		Intraclass
Variable	Correlation	Variable	Correlation	Variable	Correlation
PRO	0.019	ADAP	0.014	FLEX	0.011
INCOME	0.000	EDU	0.000	JOBS	0.000
TAR	0.000	EFFOR	0.000	MEM	0.000
KNOW	0.000	SKILL	0.000	SELFC	0.000
TRAITS	0.000	MOTIVE	0.000		

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

Value	336.802*
Degrees of Freedom	304
P-Value	0.0948
Scaling Correction Factor	0.995
for MLR	

* The chi-square value for MLM, MLMV, MLR, ULSMV, WLSM and WLSMV cannot be used for chi-square difference tests. MLM, MLR and WLSM chi-square difference testing is described in the Mplus Technical Appendices at www.statmodel.com.

See chi-square difference testing in the index of the Mplus User's Guide.

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	13659.901
Degrees of Freedom	416
P-Value	0.0000

CFI/TLI

CFI	0.998
TLI	0.997

Loglikelihood

H0 Value	-7255.944
H0 Scaling Correction Factor	1.191
for MLR	
H1 Value	-7088.415
H1 Scaling Correction Factor	1.070
for MLR	

Information Criteria

Number of Free Parameters	189
Akaike (AIC)	14889.887
Bayesian (BIC)	15846.480

Sample-Size Adjusted BIC 15246.151

$(n^* = (n + 2) / 24)$

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.010

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value for Within 0.005

Value for Between 0.065

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Within Level

EFFW BY

PRO 0.857 0.015 57.585 0.000

ADAP 0.830 0.015 55.463 0.000

FLEX 0.809 0.015 54.200 0.000

SES BY

INCOME 0.892 0.027 33.060 0.000

EDU 0.595 0.025 23.623 0.000

JOBS 0.697 0.023 30.905 0.000

COMM BY

TAR 0.854 0.014 59.469 0.000

EFFOR 0.892 0.010 87.437 0.000

MEM 0.789 0.017 45.945 0.000

COMP BY

KNOW 0.830 0.013 65.792 0.000

SKILL 0.812 0.018 46.227 0.000

SELFC 0.859 0.011 75.404 0.000

TRAITS 0.822 0.017 47.404 0.000

MOTIVE	0.816	0.018	46.236	0.000
EFFW ON				
COMM	0.328	0.081	4.049	0.000
COMP	0.546	0.082	6.680	0.000
COMM ON				
COMP	0.912	0.016	58.682	0.000
SES	-0.067	0.019	-3.538	0.000
COMP ON				
SES	0.181	0.034	5.350	0.000
SKILL WITH				
KNOW	0.315	0.043	7.368	0.000
JOBS	0.096	0.033	2.905	0.004
TAR	-0.191	0.061	-3.129	0.002
MOTIVE WITH				
TRAITS	0.209	0.058	3.598	0.000
MEM	0.181	0.040	4.569	0.000
JOBS	-0.094	0.039	-2.401	0.016
SELFC WITH				
SKILL	0.168	0.041	4.110	0.000
EFFOR	-0.171	0.052	-3.273	0.001
TAR	-0.267	0.052	-5.145	0.000
TRAITS WITH				
SELFC	0.152	0.041	3.694	0.000
TAR	-0.185	0.041	-4.557	0.000
JOBS	-0.086	0.031	-2.787	0.005
FLEX WITH				
ADAP	0.215	0.052	4.157	0.000
MEM WITH				
TAR	0.154	0.052	2.974	0.003
EDU	-0.121	0.031	-3.924	0.000

JOBS	-0.091	0.036	-2.566	0.010
KNOW WITH				
MEM	0.085	0.042	2.017	0.044
TAR	-0.204	0.054	-3.765	0.000
TAR WITH				
JOBS	-0.112	0.044	-2.551	0.011
Intercepts				
INCOME	3.787	0.069	54.700	0.000
EDU	2.977	0.070	42.694	0.000
JOBS	1.171	0.058	20.095	0.000
TAR	7.215	0.173	41.692	0.000
EFFOR	7.431	0.173	42.835	0.000
MEM	6.898	0.170	40.493	0.000
KNOW	6.437	0.159	40.543	0.000
SKILL	6.262	0.155	40.270	0.000
SELFC	6.696	0.161	41.617	0.000
TRAITS	6.456	0.199	32.499	0.000
MOTIVE	6.567	0.176	37.401	0.000
Variances				
SES	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
PRO	0.265	0.026	10.373	0.000
ADAP	0.312	0.025	12.570	0.000
FLEX	0.346	0.024	14.316	0.000
INCOME	0.204	0.048	4.224	0.000
EDU	0.645	0.030	21.507	0.000
JOBS	0.514	0.031	16.323	0.000
TAR	0.271	0.025	11.062	0.000
EFFOR	0.205	0.018	11.277	0.000
MEM	0.377	0.027	13.903	0.000

KNOW	0.312	0.021	14.889	0.000
SKILL	0.341	0.029	11.955	0.000
SELFC	0.263	0.020	13.434	0.000
TRAITS	0.324	0.029	11.377	0.000
MOTIVE	0.334	0.029	11.596	0.000
EFFW	0.273	0.029	9.329	0.000
COMM	0.187	0.027	6.979	0.000
COMP	0.967	0.012	78.956	0.000
Between Level				
EFFB BY				
PRO	0.624	1.110	0.562	0.574
ADAP	0.969	0.056	17.184	0.000
FLEX	0.013	1.441	0.009	0.993
OC BY				
STR	0.845	0.031	27.205	0.000
FREE	0.731	0.050	14.757	0.000
REWAR	0.907	0.023	39.077	0.000
SUPP	0.876	0.033	26.767	0.000
CONF	0.684	0.071	9.633	0.000
CHAN	0.769	0.041	18.990	0.000
GG BY				
LAW	0.868	0.033	26.498	0.000
MOR	0.939	0.014	67.410	0.000
CLE	0.857	0.029	29.700	0.000
PAR	0.757	0.044	17.376	0.000
RES	0.945	0.012	79.266	0.000
VALUE	0.809	0.035	23.168	0.000
TL BY				
IITL	0.955	0.012	80.291	0.000
IMTL	0.948	0.012	76.696	0.000

ISTL	0.906	0.021	42.833	0.000
ICTL	0.905	0.017	52.962	0.000
CM	0.929	0.017	55.420	0.000
POL BY				
OBJ	0.918	0.018	49.904	0.000
MANAGE	0.699	0.052	13.482	0.000
ORG	0.898	0.026	35.091	0.000
COMMU	0.935	0.017	54.028	0.000
SED	0.519	0.086	6.041	0.000
CMAN	0.690	0.061	11.251	0.000
OC ON				
GG	0.581	0.083	7.029	0.000
POL	0.376	0.089	4.246	0.000
GG ON				
TR	0.446	0.096	4.657	0.000
POL	0.444	0.098	4.517	0.000
TL ON				
POL	0.831	0.034	24.308	0.000
POL WITH				
EFFB	0.162	0.467	0.347	0.728
FREE WITH				
STR	0.418	0.093	4.485	0.000
PAR WITH				
CHAN	0.406	0.066	6.197	0.000
CLE	0.378	0.072	5.220	0.000
STR	0.307	0.074	4.164	0.000
CMAN WITH				
SED	0.482	0.079	6.134	0.000
VALUE	0.487	0.098	4.970	0.000
MANAGE	0.404	0.080	5.062	0.000

COMMU	0.299	0.106	2.821	0.005
CM WITH				
IITL	-0.823	0.150	-5.470	0.000
STR	-0.211	0.086	-2.462	0.014
VALUE	0.250	0.088	2.843	0.004
PAR	-0.426	0.128	-3.316	0.001
ORG WITH				
MANAGE	0.278	0.097	2.848	0.004
STR	0.253	0.092	2.759	0.006
LAW	0.291	0.114	2.547	0.011
CONF	-0.168	0.079	-2.133	0.033
VALUE	0.450	0.139	3.237	0.001
ICTL	-0.226	0.079	-2.846	0.004
ISTL WITH				
MOR	-0.390	0.093	-4.201	0.000
CONF	-0.362	0.104	-3.497	0.000
PAR	-0.397	0.112	-3.539	0.000
SED WITH				
MANAGE	0.311	0.076	4.081	0.000
COMMU	0.358	0.086	4.171	0.000
STR	-0.211	0.082	-2.568	0.010
VALUE	0.374	0.115	3.250	0.001
MANAGE WITH				
MOR	-0.278	0.102	-2.729	0.006
RES	-0.236	0.109	-2.157	0.031
VALUE	0.238	0.102	2.341	0.019
ICTL WITH				
CHAN	0.469	0.093	5.045	0.000
REWAR	0.311	0.098	3.182	0.001
FREE	0.210	0.081	2.580	0.010

IITL WITH				
CONF	-0.417	0.130	-3.212	0.001
LAW	0.326	0.124	2.624	0.009
PAR	-0.392	0.130	-3.026	0.002
IMTL WITH				
PAR	-0.553	0.126	-4.396	0.000
OBJ WITH				
STR	0.298	0.096	3.113	0.002
VALUE	0.414	0.129	3.205	0.001
ICTL	-0.213	0.105	-2.022	0.043
RES WITH				
LAW	-0.344	0.139	-2.465	0.014
CLE	0.211	0.100	2.124	0.034
CLE WITH				
MOR	0.362	0.093	3.879	0.000
CHAN WITH				
CONF	0.197	0.087	2.253	0.024
COMMU WITH				
VALUE	0.530	0.143	3.696	0.000
Intercepts				
STR	14.698	0.978	15.030	0.000
FREE	15.027	0.961	15.631	0.000
REWAR	13.526	0.879	15.383	0.000
SUPP	11.727	0.866	13.538	0.000
CONF	15.219	1.140	13.351	0.000
CHAN	13.392	0.965	13.876	0.000
LAW	13.662	1.005	13.587	0.000
MOR	13.548	0.930	14.575	0.000
CLE	14.534	1.001	14.521	0.000
PAR	14.897	0.971	15.345	0.000

RES	14.405	0.888	16.229	0.000
VALUE	13.817	1.075	12.851	0.000
IITL	10.758	0.636	16.926	0.000
IMTL	9.549	0.591	16.164	0.000
ISTL	10.078	0.736	13.698	0.000
ICTL	11.483	0.772	14.882	0.000
CM	10.755	0.711	15.131	0.000
OBJ	12.631	0.952	13.267	0.000
MANAGE	13.296	0.850	15.643	0.000
ORG	13.142	0.991	13.263	0.000
COMMU	12.016	0.881	13.639	0.000
SED	11.909	0.829	14.372	0.000
CMAN	10.452	0.692	15.101	0.000
PRO	66.241	16.696	3.967	0.000
ADAP	92.800	82.431	1.126	0.260
FLEX	95.761	82.351	1.163	0.245
Variances				
EFFB	1.000	0.000	999.000	999.000
POL	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
STR	0.286	0.052	5.458	0.000
FREE	0.466	0.072	6.447	0.000
REWAR	0.178	0.042	4.221	0.000
SUPP	0.233	0.057	4.065	0.000
CONF	0.533	0.097	5.486	0.000
CHAN	0.408	0.062	6.551	0.000
LAW	0.246	0.057	4.331	0.000
MOR	0.119	0.026	4.543	0.000
CLE	0.265	0.050	5.346	0.000
PAR	0.427	0.066	6.488	0.000

RES	0.107	0.023	4.729	0.000
VALUE	0.345	0.057	6.094	0.000
IITL	0.088	0.023	3.876	0.000
IMTL	0.101	0.023	4.319	0.000
ISTL	0.178	0.038	4.653	0.000
ICTL	0.180	0.031	5.827	0.000
CM	0.137	0.031	4.412	0.000
OBJ	0.158	0.034	4.671	0.000
MANAGE	0.511	0.073	7.047	0.000
ORG	0.193	0.046	4.209	0.000
COMMU	0.127	0.032	3.916	0.000
SED	0.731	0.089	8.193	0.000
CMAN	0.523	0.085	6.180	0.000
PRO	0.611	1.385	0.441	0.659
ADAP	0.061	0.109	0.563	0.574
FLEX	1.000	0.038	26.391	0.000
OC	0.165	0.045	3.674	0.000
GG	0.275	0.055	5.017	0.000
TL	0.309	0.057	5.428	0.000

R-SQUARE

Within Level

	Observed	Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PRO	0.735	0.026	28.793	0.000
ADAP	0.688	0.025	27.731	0.000
FLEX	0.654	0.024	27.100	0.000
INCOME	0.796	0.048	16.530	0.000
EDU	0.355	0.030	11.812	0.000
JOBS	0.486	0.031	15.452	0.000

TAR	0.729	0.025	29.734	0.000
EFFOR	0.795	0.018	43.718	0.000
MEM	0.623	0.027	22.973	0.000
KNOW	0.688	0.021	32.896	0.000
SKILL	0.659	0.029	23.113	0.000
SELFC	0.737	0.020	37.702	0.000
TRAITS	0.676	0.029	23.702	0.000
MOTIVE	0.666	0.029	23.118	0.000

Latent Two-Tailed

Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
EFFW	0.727	0.029	24.867	0.000
COMM	0.813	0.027	30.380	0.000
COMP	0.033	0.012	2.675	0.007

Between Level

Observed	Two-Tailed			
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
STR	0.714	0.052	13.602	0.000
FREE	0.534	0.072	7.378	0.000
REWAR	0.822	0.042	19.539	0.000
SUPP	0.767	0.057	13.383	0.000
CONF	0.467	0.097	4.816	0.000
CHAN	0.592	0.062	9.495	0.000
LAW	0.754	0.057	13.249	0.000
MOR	0.881	0.026	33.705	0.000
CLE	0.735	0.050	14.850	0.000
PAR	0.573	0.066	8.688	0.000
RES	0.893	0.023	39.633	0.000
VALUE	0.655	0.057	11.584	0.000
IITL	0.912	0.023	40.145	0.000
IMTL	0.899	0.023	38.348	0.000

ISTL	0.822	0.038	21.416	0.000
ICTL	0.820	0.031	26.481	0.000
CM	0.863	0.031	27.710	0.000
OBJ	0.842	0.034	24.952	0.000
MANAGE	0.489	0.073	6.741	0.000
ORG	0.807	0.046	17.546	0.000
COMMU	0.873	0.032	27.014	0.000
SED	0.269	0.089	3.020	0.003
CMAN	0.477	0.085	5.625	0.000
PRO	0.389	1.385	0.281	0.779
ADAP	0.939	0.109	8.592	0.000
FLEX	0.000	0.038	0.005	0.996
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OC	0.835	0.045	18.625	0.000
GG	0.725	0.055	13.241	0.000
TL	0.691	0.057	12.154	0.000

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

WITHIN

Effects from SES to EFFW

Total	0.131	0.029	4.493	0.000
Total indirect	0.131	0.029	4.493	0.000
Specific indirect				
EFFW				
COMM				

SES	-0.022	0.008	-2.812	0.005
EFFW				
COMP				
SES	0.099	0.024	4.163	0.000
EFFW				
COMM				
COMP				
SES	0.054	0.017	3.254	0.001
Effects from COMP to EFFW				
Total	0.845	0.019	44.164	0.000
Total indirect	0.299	0.074	4.061	0.000
Specific indirect				
EFFW				
COMM				
COMP	0.299	0.074	4.061	0.000
Direct				
EFFW				
COMP	0.546	0.082	6.680	0.000
Effects from SES to COMM				
Total	0.098	0.034	2.849	0.004
Total indirect	0.165	0.032	5.199	0.000
Specific indirect				
COMM				
COMP				
SES	0.165	0.032	5.199	0.000
Direct				
COMM				
SES	-0.067	0.019	-3.538	0.000
BETWEEN				
Effects from TL to OC				

Total	0.259	0.072	3.600	0.000
Total indirect	0.259	0.072	3.600	0.000
Specific indirect				
OC				
GG				
TL	0.259	0.072	3.600	0.000
Effects from POL to OC				
Total	0.849	0.037	22.977	0.000
Total indirect	0.474	0.071	6.710	0.000
Specific indirect				
OC				
GG				
POL	0.258	0.064	4.048	0.000
OC				
GG				
TL				
POL	0.215	0.060	3.605	0.000
Direct				
OC				
POL	0.376	0.089	4.246	0.000
Effects from POL to GG				
Total	0.815	0.039	20.960	0.000
Total indirect	0.371	0.081	4.587	0.000
Specific indirect				
GG				
TL				
POL	0.371	0.081	4.587	0.000
Direct				
GG				
POL	0.444	0.098	4.517	0.000

Beginning Time: 19:39:09

Ending Time: 19:43:24

Elapsed Time: 00:04:15

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2009 Muthen & Muthen