การพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง
Managerial development with the effective participation of sub-district municipalities in rayong province

นิตยา วงษ์มีศรี[1], จินต์ วิภาตะกลัศ[2], สุทธนู ศรีไสย์[3]

Received: November 25, 2018
Revised: January 9, 2019
Accepted: April 29, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการเทศบาลตำบล จำแนกตามทัศนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล พนักงานเทศบาลตำบล และ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล จำนวน 945 คน โดยการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลจังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล เครือข่ายองค์การ การจัดกระบวนการ และ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (P<.05); (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างทัศนะของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน พบว่า การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล เครือข่ายองค์การ การจัดกระบวนการ และ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ทัศนะของทั้ง 4 กลุ่มมีความแตกต่างกัน (P<.05); (3) มี 18 จาก 101 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยองโดยทั้ง 18 ตัวแปรสามารถทำนายประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ได้ร้อยละ 85.40 (P<.05); และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและการสร้างภาคีเครือข่าย 2) แรงบันดาลใจ 3) การสร้างบรรยากาศที่ดี 4) การจัดบริการและการปรับปรุงทั่วไป 5) การจัดระบบประเมินผล และ 6) การพัฒนาทักษะพนักงาน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ประสิทธิผล, เทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

---

[1] นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, E-mail. wongmeesri@gmail.com

[2] ประธานที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Abstract

The purpose of this study was fourfold: First, to investigate the state of the managerial situations of Sub-District Municipalities in Rayong Province; Second, to compare the managerial administration of Sub-District Municipalities with the point of views of administrators, municipality senators, municipality officers, and general citizen; Third, to analyze crucial factors toward the managerial administration of Sub-District Municipalities; and Fourth, to present the effective approaches for developing Sub-District Municipalities in Rayong. Data were collected via a set of 945 participant questionnaires by multi-stage random sampling techniques and analyzed by following statistics means, standard deviation, one-way MANOVA, and Stepwise-multiple regression correlation coefficient. Research results were as follows: (1) Most of managerial situations of Sub-District Municipalities in Rayong, such as participation, leadership, good government, organization networks, process management, and management effectiveness, were as high level (P<.05); 2) As comparative results on the effectiveness of Sub-District Municipalities among groups of administrators, municipality senators, municipality officers, and general citizen in terms of participation, leadership, good government, organization networks, process management, and management effectiveness, there were significant differences (P<.05); 3) There were 18 out of 101 issues as crucial variables on the effectiveness of Sub-District Municipalities, could explain the variance of dependent at 85.40 percent and at .05 level; and 4) Six appropriate approaches for developing Sub-District Municipalities were found, namely (1) Making Sub-District Municipalities developmental plans and building networks, (2) inspiration, (3) building a good climate, (4) making a good general services and adjustment, (5) making the evaluation system, and (6) developing officers' skills.

Keywords: Management, Effectiveness, Sub-District Municipalities in Rayong Province

1.บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนในระบอบประชาธิปไตย ลิขิต ธีรเวคิน (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ เลียงประสิทธิ์, 2550) ดังนั้นการปกครองประเทศตามระบอบประชาธิปไตยนั้นจึงมีความหมายและหลักการสำคัญที่เป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งมีลักษณะประการหนึ่งคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยตรงหรือโดยอ้อม ธัชพล ประจักษ์จิตต์ (2542) ให้ความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องดูแลและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเองอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ

การกำหนดแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานเพื่อการจัดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อฝ่ายบริหารขององค์การภาครัฐก็คือ การมอบหมายให้มืออาชีพเป็นผู้บริหารจัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีคุณภาพ มีการสร้างระบบสนับสนุนองค์การอย่างรอบด้านทั้งทรัพยากรในการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความเป็นมืออาชีพนี้ รวมถึงผู้บริหารเทศบาลตำบลด้วยที่จะต้องมีหลักการบริหารและการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาศักยภาพทั้งตนเองและบุคลากรในองค์การให้มีความรู้และทักษะฝีมือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ในการบริหารงานเทศบาลไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น นอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจในองค์การ คน และบริบทพื้นที่ในท้องถิ่นด้วยเพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหา และตอบสนองปัญหาความต้องการของคนในท้องถิ่น พร้อมทั้งการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ ซึ่งองค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการในด้านการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหารจัดการ การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ การสร้างค่านิยม รวมถึงการบริหารจัดการท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน กับปัญหาความต้องการของประชาชน กับนโยบายหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดระยองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง เพื่อที่จะมีแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเทศบาลตำบล และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยองจำแนกตามทัศนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน

2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

2.4 เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

3.วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล พนักงานเทศบาลตำบล และ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล จำนวน 942 คน จากประชากรทั้งหมด 238,288 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551: 132-133) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.948 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น 0.920

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 942 คน ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ได้รับข้อมูลกลับคืนทั้งหมด 930 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.73

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยการทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 70 หรือ 3.50 ของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way Multivariate Analysis of Variance or One-way MANOVA) และ ทดสอบภายหลัง (Post Hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์ (Stepwise-Multiple Regression Correlation Coefficient)

4.สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.50) มีอายุอยู่ระหว่าง 46-55 (ร้อยละ 27.70) ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 45.70) รองมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.20) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 8 ปี (คิดเป็นร้อยละ 38.07)

2. **ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** "ศึกษาสภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง" ภาพรวมในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.74, 3.73, 3.72, 3.71, 3.69 และ 3.61 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 "เปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยองจำแนกตามทัศนะของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และประชาชน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านเครือข่ายองค์การ ด้านการจัดกระบวนการ และ ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post Hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) สรุปได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง จำแนกตามทัศนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน

Source		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ตำแหน่ง	ด้านการมีส่วนร่วม	53.54	3	17.85	35.70*	.000
	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	33.12	3	11.04	20.07*	.000
	ด้านหลักธรรมาภิบาล	51.49	3	17.16	35.75*	.000
	ด้านเครือข่ายองค์การ	29.12	3	9.71	18.32*	.000
	ด้านการจัดกระบวนการ	35.82	3	11.94	22.96*	.000
	ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ	38.95	3	12.98	25.96*	.000

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Source		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Error	ด้านการมีส่วนร่วม	460.15	926	0.50		
	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	508.15	926	0.55		
	ด้านหลักธรรมาภิบาล	444.96	926	0.48		

	ด้านเครือข่ายองค์การ	494.46	926	0.53		
	ด้านการจัดกระบวนการ	485.61	926	0.52		
	ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ	463.39	926	0.50		
Total	ด้านการมีส่วนร่วม	513.69	929			
	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	541.26	929			
	ด้านหลักธรรมาภิบาล	496.45	929			
	ด้านเครือข่ายองค์การ	523.58	929			
	ด้านการจัดกระบวนการ	521.43	929			
	ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ	502.343	929			

*p <.05

3.1 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันพบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้น สมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาลมีทัศนะด้านการส่วนร่วมในการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันพบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่า ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้น สมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาล มีทัศนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ด้านหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันพบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าประชาชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้น สมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาล มีทัศนะด้านหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 ด้านเครือข่ายองค์การ พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับด้านเครือข่ายองค์การ สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันพบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับเครือข่ายองค์การ สูงกว่า ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้น สมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาล มีทัศนะด้านเครือข่ายองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.5 ด้านการจัดกระบวนการ พบว่า ผู้บริหาร มีทัศนะเกี่ยวกับด้านการจัดกระบวนการ สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันพบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับด้านการจัดกระบวนการ สูงกว่า ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นสมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาล มีทัศนะด้านการจัดกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.**6 ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ** พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ สูงกว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะเดียวกัน พบว่า สมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาล มีทัศนะเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ สูงกว่า ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นสมาชิกสภาเทศบาลกับพนักงานเทศบาล มีทัศนะด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 18 ประเด็น จากทั้งหมด 101 ประเด็น เป็นตัวแปรสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลฯ ได้ร้อยละ 85.40 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์ (Stepwise-Multiple Regression Correlation Coefficient) ระหว่างด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านเครือข่ายองค์การ และ ด้านการจัดกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

Model	Indep.Var	R^2-Change (%)	Reg.Coefficients		t-Value	Sig.
			B	Beta		
1	เทศบาลให้ความสำคัญรับผิดชอบและแก้ไขข้อผิดพลาด พร้อมนำมาปรับปรุงในการให้บริการแก่	6.80	0.07	0.08	3.48*	.001

	ประชาชนเสมอ					
2	เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยให้ความสำคัญกับปัญหาความต้องการของประชาชน นำมาเป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินงาน	4.40	0.04	0.05	2.24*	.025
3	เทศบาลให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน	6.40	0.06	0.08	3.59*	.000
4	เทศบาลมีระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานในการให้บริการแก่ท่านเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	10.80	0.11	0.13	5.83*	.000
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเทศบาลต่อการให้บริการข้อมูลข่าวสาร	7.70	0.08	0.09	3.65*	.000
6	เทศบาลมีการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ใช้บริการและบุคลากรเทศบาลผู้ให้บริการ	9.10	0.09	0.11	5.10*	.000
7	เทศบาลมีกิจกรรม/โครงการเพื่อช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	6.40	0.06	0.08	4.37*	.000
8	เทศบาลให้ความสำคัญในการบริหารราชการตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	5.60	0.06	0.07	3.38*	.001

* P < .05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Model	Indep.Var	R^2-Change (%)	Reg.Coefficients		t-Value	Sig.
			B	Beta		
9	เทศบาลมีการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	5.00	.050	.060	2.44*	.015
10	เทศบาลมีการสื่อสารเผยแพร่นโยบายการบริหารงาน การกำกับดูแลเทศบาลที่ดี มีความทั่วถึง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน	5.00	0.05	0.06	2.93*	.003

11	เทศบาลมีการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกัน ในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ การถ่ายทอดองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร	5.20	0.05	0.06	3.20*	.001
12	เทศบาลมีการสอบราคา ประกวดราคาอย่างเปิดเผย	3.80	0.04	0.05	2.20*	.028
13	เทศบาลให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	4.30	0.04	0.05	2.51*	.012
14	การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาท้องถิ่น	2.80	0.03	0.04	2.54*	.011
15	เทศบาลให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยสัญญา ข้อมูลการจ่ายเงิน ผลการตรวจรับงานโครงการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ	4.30	0.04	0.05	2.58*	.010
16	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเทศบาล เพราะมีความไว้วางใจในผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี	3.90	0.04	0.05	2.09*	.037
17	ผู้บริหารเทศบาลมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น	3.50	-0.04	-0.04	-2.14*	.032
18	เทศบาลมีการจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี	4.10	0.04	0.05	1.98*	.048

* P < .05

5. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง” ผลการวิเคราะห์ฯ ได้ทั้งหมด 18 ประเด็น ถูกนำมาแยกแยะเพื่อจัดกลุ่มสำหรับแก้ปัญหาหรือนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมฯ ตามแนวคิดทฤษฎี Balanced Scorecard (BSC) และจากแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของแค็บแลน และนอร์ทัน และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ ได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนา มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์การ แล้วจัดทำแนวทางพัฒนาขึ้นเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง ได้แนวทางพัฒนา 6 แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางพัฒนาที่ 1 การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและการสร้างภาคีเครือข่าย (ใช้สัญลักษณ์ PD&N: Planning Development & Network) แนวทางพัฒนาที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (ใช้สัญลักษณ์ MI: Making Inspiration) แนวทางพัฒนา ที่ 3 การสร้างบรรยากาศที่ดี (ใช้สัญลักษณ์ EGC: Establishing Good Climate) แนวทางพัฒนาที่ 4 การจัดบริการทั่วไป การปรับปรุงทั่วไป (ใช้สัญลักษณ์ GS&I: General Services & Improvement) แนวทางพัฒนาที่ 5 การจัดระบบประเมินผล (ใช้สัญลักษณ์ EM: Evaluation Management)

และ แนวทางพัฒนาที่ 6 การพัฒนาทักษะพนักงาน (ใช้สัญลักษณ์ OSD: Officers' Skill Development)

ภายหลังการพัฒนาแนวทางเป็นที่เรียบร้อยผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน โดยการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ข้อเสนอแนะและวิพากษ์แต่ละประเด็น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

แนวทางพัฒนาที่ 1 การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในรูปแบบภาคีเครือข่าย โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างอาชีพ การสร้างแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย เพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบสื่อต่างๆ ของเทศบาล ในการรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้การดำเนินการในการจัดทำพัฒนาเทศบาลแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ควรใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และสามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้กับประชาชน ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

แนวทางพัฒนาที่ 2 จัดโครงการพัฒนา "การสร้างทัศนคติที่ดีต่อเทศบาล การแก้ปัญหาความเชื่อมั่น และความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่น "เป็นประจำ" เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย การให้ฝึกอบรมสัมมนาพนักงานเทศบาลเพื่อเสริมสร้างทักษะในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ให้มีการฝึกอบรมสัมมนาพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารเทศบาล ผู้บริหารให้มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรในเทศบาลตำบล สนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การรับบำเหน็จความชอบที่อาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชเกียรติรางวัล สำหรับบคลากรที่ปภิบัติงานดี มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะคำ แก้ไขปัญหาจากผู้บริหารให้กับพนักงานเทศบาล ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงาน มีแนวคิดใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างชัดเจนและให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

แนวทางพัฒนาที่ 3 จัดรณรงค์และส่งเสริม "การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานเทศบาลและประชาชนผู้ใช้บริการ ให้ปฏิบัติตามกฎและการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ" เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย จัดกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานด้วยการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัยมีเอกลักษณ์ของเทศบาลยคใหม่ ตกแต่งสำนักงานเทศบาลให้มีสีสันทั้งภายนอกและภายในสำนักงาน ควรให้มีบรรยากาศรื่นรื่นผ่อนคลายเหมาะกับการทำงานอย่างมีสมาธิ จัดกิจกรรม 5 ส ซึ่งกิจกรรม 5 ส ช่วยในเรื่องการลดพลังงานและสร้างอากาศบริสุทธิ์ในสถานที่ทำงานด้วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อทุกอย่างสะอาด ก็ไร้กลิ่น ไร้ควัน ไร้ฝุ่น อากาศจึงสะอาดบริสุทธิ์ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทกระดับ และในระดับพนักงานด้วยกันเอง ด้วยการพบปะพดคยกัน ส่งเสริมให้ทำความรู้จักมากขึ้น สร้างการยอมรับ การเคารพ และการเห็นคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีเครื่องออกกำลังกายภายในสำนักงาน กิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันให้ดียิ่งขึ้น ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

แนวทางพัฒนาที่ 4 การจัดบริการทั่วไปในการ "ปรับปรุงการให้บริการตามความต้องการประชาชน พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของเทศบาลในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นความสะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย และการแบ่งปันทรัพยากรในการพัฒนา

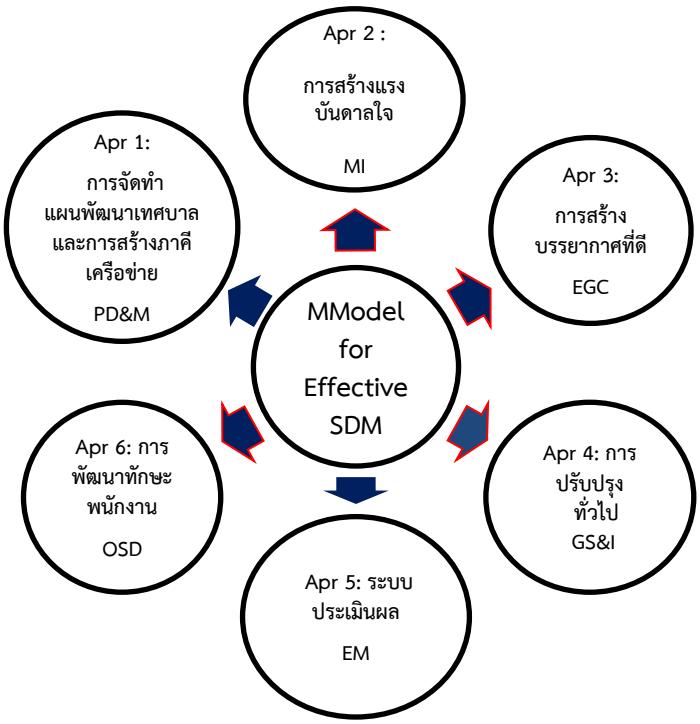
ท้องถิ่น เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการการให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้บุคลากรทุกระดับฝึกอบรม สัมมนา เสริมทักษะ สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลมีระบบและสถานที่รองรับการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ปรับ ภูมิทัศน์ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสวยงาม จัดให้มีที่นั่งอย่างเพียงพอ แผนผังจุดบริการตามลำดับขั้นตอน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน สร้างแนวคิดร่วมกันให้มีโอกาสนำเสนอความก้าวหน้าและอุปสรรคให้การทำงานร่วมกันเป็นทีม (AAR) เพื่อสร้างความตระหนักใจในการรักการให้บริการ (Service Mind) มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นในสื่อรูปแบบต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนโดยจัดทำศูนย์ความรู้และคลังข้อมูลโดยการรวบรวมเอกสารที่เป็นข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ ให้เป็นระเบียบสะดวกแก่การค้นหาเพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

แนวทางพัฒนาที่ 5 จัดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารเผยแพร่ตามนโยบาย พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของเทศบาล ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของเทศบาล เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย การวางแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อการกำกับดูแลการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ทำให้ทราบและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการปฏิบัติงาน ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาล “แบบภาคีเครือข่าย” โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาลและมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน โดยประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของประชาชนในเขตเทศบาล มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของเทศบาล ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

แนวทางพัฒนาที่ 6 จัดกิจกรรมการฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรและประชาชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมการบริหารราชการตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีการสื่อสารเผยแพร่งานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน เนื้อหาประเด็นนี้ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการอบรมภายในเทศบาลให้กับพนักงาน โดยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร แนวคิด ความรู้ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบและข้อบังคับเทศบาล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นให้พนักงานเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากช่องทางการสื่อสาร เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการติดต่อประสานงานทั้งภายในและนอกเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น จัดกิจกรรมการพัฒนาอารมณ์และจิตใจ ด้วยกิจกรรมต่างๆ ภายในเทศบาล เช่น สนับสนุนให้ออกกำลังกายหลังเลิกงาน มีห้องสันทนาการ สำหรับพนักงานได้พบปะสังสรรค์ เป็นต้น จัดกิจกรรมพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนประชุมเตรียมงาน และประชุมสรุปงาน เพื่อมองเห็นความข้อดีข้อเสียใน แต่ละขั้นตอนว่ามีส่วนใดที่ทำให้งานสะดุดหรือไม่ราบรื่น และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เพื่อจะช่วยให้พนักงานเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์งานได้ละเอียด เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้นและนำผลที่ได้จากการพัฒนามาประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาล ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ภายหลังจากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง สามารถนำเสนอเป็น

รูปแบบของ แนวทางพัฒนา 6 แนวทาง โดยใช้ชื่อว่า “Managerial Model for Sub-District Municipality – MModel for Effective SDM” ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง

5.อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านเครือข่ายองค์การ ด้านการจัดกระบวนการ ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลมีความพร้อมที่จะดำเนินการในการพัฒนาเทศบาล แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละด้านเทศบาลตำบลยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในการพัฒนาท้องถิ่น ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างภาคีเครือข่ายต่างๆ การพัฒนาทักษะในตัวผู้นำและการปฏิบัติงานของพนักงาน การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ การบริหารจัดการในด้านการดำเนินงานของท้องถิ่นในตัวของผู้นำ ก็จะสามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิท (Wit, 1967) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนใน

การบริหารท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน วิท (Wit, 1967) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปในหน่วยการบริหารท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการบริหารร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง จำแนกตามทัศนะของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 5 ด้านคือ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล เครือข่ายองค์การ การจัดกระบวนการ และ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล มีทัศนะสูงกว่า ประชาชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทัศนะระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน ส่งผลให้มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากแนวคิด กระบวนการการทำงาน บทบาทภารกิจหน้าที่ของบุคคลแต่ละประเภท ดังนั้นการบริหารจัดการเทศบาลตำบล ควรให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้ ความรู้และความเข้าใจ ในบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านเครือข่ายองค์การ ด้านการจัดกระบวนการ ระหว่างผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ ประชาชน เพิ่มมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weihrich and Koontz (1993) ที่พบว่า กระบวนการบริหารต้องมีการวางแผน ซึ่งเป็นการเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานในการจัดองค์การ เป็นการจัดสรรให้ประสานสอดคล้อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดคนเข้าทำงาน เป็นการเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ การอำนวยการและภาวะผู้นำ การดำเนินการเพื่อให้ภารกิจองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การควบคุมกำกับการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะได้รับทราบข้อขัดข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮนรี่ (Henry, 1994) ที่พบว่า ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะใช้ทักษะทางด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ร่วมกับการใช้หลักการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานที่ประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง พบว่า มีตัวแปรและประเด็นสำคัญ 18 ประเด็นที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง โดยทั้ง 18 ประเด็นดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 85.40 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการทำนายเปลี่ยนแปลง (R^2-Change) เป็นร้อยละ 6.80, 4.40, 6.40, 10.80, 7.70, 9.10, 6.40, 5.60, 5.00, 5.00, 5.20, 3.80, 4.30, 2.80, 4.30, 3.90, 3.50 และ 4.10 ตามลำดับ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการที่มี

ประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จิตนุพงศ์ (2554) ที่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปก พบว่าครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะเฉพาะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554) ที่พบว่า ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายในองคก์ารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ (เผด็จการแบบมีศิลป์) รองลงมาคือ ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (งบประมาณ) นโยบายขององค์การ ขั้นการออกแบบแผนงาน (วัฒนธรรมองคก์าร) การทำงานเป็นทีมและการปรึกษาหารือ และ สมรรถนะความสามารถขององค์การ

6.ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมเสนอความเห็นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไข และ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.2 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารพัฒนาเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของผู้บริหารเทศบาล ตลอดจนแนวทางในการประเมินผู้บริหารเทศบาลตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารของเทศบาลตำบลมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล

1.3 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบายปรับปรุงการจัดระบบความสัมพันธ์ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม โดยเร่งรัดดำเนินการถ่ายโอนภารกิจของราชการส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรรายได้ให้ท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งพารายได้ของตนเองได้มากขึ้น กระบวนการเสริมสร้างนโยบายสาธารณะในระดับชุมชนท้องถิ่น การถ่ายโอนภารกิจงานให้แก่หน่วยงานเพื่อความคล่องตัวในการให้บริการแก่ประชาชนที่ชัดเจน

1.4 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบาย สร้างภาคีเครือข่ายระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริม และให้ความรู้ในการสร้างสรรค์โครงการจากนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ตลอดจน ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันทั้งในระดับหน่วยงาน พนักงานเทศบาล และประชาชน

1.5 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบาย ควรมีแผนพัฒนาระบบและกระบวนกาคจัดการด้านองค์ความรู้ในเทศบาลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่ มีศูนย์กลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว พร้อมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

1.6 รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวนโยบาย ควรกำหนดแนวทางจัดทำมาตรฐานการให้บริการทุกภารกิจของเทศบาลตำบลที่มีมาตรฐานโดยกำหนดมาตรฐานงานที่ชัดเจนทั้งในด้านขั้นตอนการให้บริการระยะเวลาแล้วเสร็จ ผลสำเร็จในเชิงคุณภาพ การประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ และนำผลการประเมินสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาเทศบาล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานเทศบาล เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบล

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบล

2.1 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา โดยร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน มีการบูรณาการทำงานร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่น ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในสื่อต่างๆ ของเทศบาลในการรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีการกระจายอำนาจในการวางแผนสู่ชุมชน การประเมินผลและการทบทวนเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ควรใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนได้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และสามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้กับประชาชน ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.2 เทศบาลตำบล ควรมีแนวทางการพัฒนาจัดการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเทศบาลตำบลในทุกระดับให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารให้มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรในเทศบาลตำบล ผู้บริหารจะต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้นและนำผลที่ได้จากการพัฒนามาประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การรับบำเหน็จความชอบที่อาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี ตลอดจนมีระบบการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะคำ แก้ไขปัญหา จากผู้บริหารให้กับพนักงานเทศบาล ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

ให้แก่พนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงาน มีแนวคิดใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนเปลี่ยนจากผู้ควบคุมและสั่งการมาเป็นโค้ชที่คอยให้คำแนะนำปรึกษา

2.3 เทศบาลตำบล ควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการติดต่อสื่อสาร มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นในสื่อรูปแบบต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานตามนโยบายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

2.4 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนพนักงานเทศบาล โดยการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การพัฒนาการทักษะสื่อสารในการปฏิบัติงาน ในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นให้พนักงานเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากช่องทางการสื่อสาร พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนประชุม เตรียมงาน และประชุมสรุปงาน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล มีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างชัดเจนและให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจมาสร้างเป้าหมายร่วมกันในการบริหารและพัฒนาเทศบาลที่ชัดเจนเพื่อให้เทศบาลมีความเข้มแข็งขึ้น และให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.5 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการพัฒนา โดยการจัดอบรมภายในเทศบาลให้กับพนักงาน เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันและเป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั่วทั้งเทศบาล โดยการพัฒนาการทักษะสื่อสารในการปฏิบัติงาน ในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นให้พนักงานเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากช่องทางการสื่อสาร เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์งานได้ละเอียด เกิดปัญหาน้อย และมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น การอบรมกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ภายในหรือภายนอกเทศบาล เพื่อที่จะช่วยให้เทศบาลเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้น

2.6 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของทีมผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับ และในระดับพนักงานด้วยกันเอง สร้างการยอมรับ การเคารพ และการเห็นคุณค่าของทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน การจัดให้มีเครื่องออกกำลังกายภายในสำนักงาน มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัยมีเอกลักษณ์ของเทศบาลยุคใหม่ ควรให้มีบรรยากาศร่มรื่นผ่อนคลายเหมาะกับการทำงานอย่างมีสมาธิ มีบรรยากาศสดใส อบอุ่น ผ่อนคลาย ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

2.7 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการสร้างมาตรฐานการให้บริการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีระบบและสถานที่รองรับการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ

จุดเดียว (One Stop Service) ดำเนินการปรับภูมิทัศน์ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสวยงาม จัดให้มีที่นั่งอย่างเพียงพอ แผนผังจุดบริการตามลำดับขั้นตอน จัดทำศูนย์ความรู้และคลังข้อมูลโดยการรวบรวมเอกสารที่เป็นข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ ให้เป็นระเบียบสะดวกแก่การค้นหาเพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว จัดระเบียบให้พนักงานเทศบาลสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายและเอกสารไม่สูญหาย มีคู่มือประกอบการทำงานและการให้บริการในงานที่ให้บริการ มีกระบวนการกลั่นกรอง ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องใช้ระบบสารสนเทศช่วยจัดการข้อมูลและช่วยเตือนเมื่อถึงเวลากำหนด การทำงานเป็นทีมร่วมกันสร้างแนวคิดร่วมกันให้มีโอกาสนำเสนอความก้าวหน้าและอุปสรรคให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างความตระหนักใจในการรักการให้บริการ (Service Mind) ที่มีคุณภาพมาตรฐานในการให้บริการประชาชนและผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม

2.8 เทศบาลตำบล ควรปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของเทศบาล “แบบภาคีเครือข่าย” โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาลและมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน โดยประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการประเมินผล มีการวางแผนเป็นขั้นตอน ผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อการกำกับดูแลการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นขั้นตอน เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของปฏิบัติงานรายนั้นๆ ว่าผลการปฏิบัติราชการในระหว่างรอบการประเมินเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) ที่ได้กำหนดไว้

3.ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารจัดการ โดยเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เพื่อพิจารณาคุณภาพการบริหารจัดการในบริบทที่แตกต่างกัน

3.2 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำในองค์การ ซึ่งผู้นำควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันกับองค์การ สมรรถนะผู้บริหาร การนำนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการพัฒนาเทศบาล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบล เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. และ กอบกุล รายะนาคร. (2552). *การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการจัดบริการสาธารณะ ที่ดี.* เชียงใหม่: ทีทีศิวพร.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2536). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา จิตนุพงศ์. (2554). *แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิริพงษ์ ปานจันทร์. (2554). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Henry, F. (1994). *General and industrial management*. London: Isac Pitman Lons.

Hanna, Weihrech H., & Koontz, H. (1993) *Manage a global perspective*. New Jersey: McGraw-Hill.

Wit, D. (.(1967*A comparative survey of local government and administration*. Bangkok: Kurusapha Press.