



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออก

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS THAT INFLUENCE
PERFORMANCE OF ADMINISTRATORS IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS
IN THE EASTERN REGION

ศักดิ์พัฒน์ พลิกามินทร์^{*1} และ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต²

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา

²อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

*ผู้รับผิดชอบบทความ : saldipath.p@gmail.com

Sakdhipat Plikamin^{*1}, Dr.Pongsatean Luengalongkot²

¹Student-Doctor of Philosophy in Public Administration Program, Department of Public Administration College of Administration, Burapha University

²Lecturer in the College of Public Administration, Burapha University

*Corresponding author: saldipath.p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษานำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกเทศบาลตำบล และรองนายกเทศบาลตำบล ซึ่งมีที่ทำการอยู่ใน 7 จังหวัดภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 531 คน ใน 178 เทศบาลตำบล ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจนครบตามจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ

Received : 30 April 2020

Revised : 16 July 2020

Accepted : 27 August 2020

Online publication date : 30 December 2020



ผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออก ผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล อยู่ในระดับดีมาก โดยจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้ ด้านการทำงานทันต่อเวลา มีระดับการปฏิบัติงานดีมาก ให้ความสำคัญเป็นอันดับ รองลงมาด้านความรับผิดชอบ มีระดับการปฏิบัติงานดีมาก ให้ความสำคัญเป็น อันดับ 2 ด้านพฤติกรรมการทำงาน มีระดับการปฏิบัติงานดีมาก ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 ด้านปริมาณงาน มีระดับการปฏิบัติงานดีมาก ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 4 และด้านคุณภาพงาน มีระดับการปฏิบัติงานดีมาก ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

2. รูปแบบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = .00$, $df = 1$, $p\text{-value} = .99$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = .00$, $SRMR = .00$ และ $\chi^2/df = .00$

3. อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์กรนวัตกรรม และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก ที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงพบว่า องค์กรนวัตกรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และด้านอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมขององค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมสูงสุดโดยมีค่า 1.62 ($p < .01$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .33 ($p < .01$) และองค์กรนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ -1.67 ($p < .01$) เป็นอันดับสุดท้าย

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ / องค์กรนวัตกรรม / ความพึงพอใจในการทำงาน / ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to 1) To study the performance levels of sub district municipality executive officer operation in the eastern Area. 2) To confirm a structural relationship of a causal relationship model of the factors affecting sub district municipality executive officer operation in the eastern area that depend on empirical data. 3) To study direct effects, indirect effects, and total effects to affecting sub district municipality executive officer operation in the eastern area.

The population for this research are Chief Executive of Sub district Municipality and Deputy Chief Executive of Sub district Municipality which the offices were located in seven provinces in the eastern area of Thailand such as Chanthaburi Province Chachoengsao Chon Buri Province, Trat Province, Prachinburi Province, Rayong Province and Sa Kaeo Province 531 people in 178 sub district municipality department of provincial administration. The Sample was 400 peoples and used stratified sampling then, simply complete the sampling with the desired amount. The data collection instrument was questionnaire, data analysis with path analysis with mathematical packages to confirm a structural relationship of a causal relationship model of the factors affecting sub district municipality executive officer operation in the eastern area : A Case Study of sub district municipality with empirical data through path analysis by mathematical packages to confirm a structural relationship of model.

The results revealed that

1. A Causal Relationship Model Of The factors Affecting Sub district Municipality Executive Officer Operation in The Eastern Area. The performance found that overall of sub district municipality executive officer operation are very good that classified as follows In time work is a very good operational level give the first priority, Next to responsibility is a very good operational level giving the second priority, Work behavior. is a very good operational level giving third priority, Workload is a very good operational level gives the fourth, and Quality of work. is a very good operational level giving priority to the last.

2. The strategic operation patterns of the performance of sub district Municipality executive officer operation in the eastern area is developed that conform to empirical data through considering from the accordance index which consisted of $\chi^2 = .00$, $df = 1$, $p\text{-value} = .99$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = .00$, $SRMR = .00$ and $\chi^2/df = .00$

3. Direct effects such as Creative Leadership, Innovation Organization and job satisfaction positive direct effecting towards the performance of sub district municipality executive officer operation in the eastern area at level .01. The coefficient of direct influence found that the coefficient of maximum influence size with the first 1.62 ($p < .01$) job satisfaction 1.62 ($p < .01$), and indirect effects found that the Creative Leadership indirect affecting towards the performance of sub district municipality executive officer operation in the eastern area by passing the participation of innovation organizations with statistically significance at the .01

level, respectively and the Creative Leadership indirect affecting towards the performance of sub district municipality executive officer operation in the eastern area by passing the job satisfaction with statistical significance at the level of .01 with a coefficient of influence equal to 1.04 when considering the overall influence that affects the performance of sub-district administrators in the eastern region, it is found that creative leadership has the coefficient of maximum influence size with the first 1.62 ($p < .01$). Next is leadership. The creative influence coefficient has a total influence size of .33 ($p < .01$) and an innovation organization has a total influence coefficient of -1.67 ($p < .01$) is the last.

Keywords: Creative leadership / innovation organization / job satisfaction / the performance

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความหลากหลายทางความคิดและความแตกต่างทางสังคม ทุกสังคมต้องดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ มีแนวความคิดแก้ปัญหาที่เผชิญ โดยหาทางออกอย่างสร้างสรรค์และมีหลักการ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรที่ต้องรับผิดชอบในการขับเคลื่อนองค์กรไปยังทิศทางที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้บริหารองค์กรไม่เพียงมีหน้าที่บริหารสั่งการเท่านั้น แต่ต้องใช้ภาวะผู้นำมาบริหารจัดการองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการมองหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ที่ทันยุคสมัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมซึ่งเป็นแนวความคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยน คุณลักษณะขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกปัจจุบันที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร พัฒนาการบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ลูกค้า และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร กิริติ ยศยิ่งยศ (2552 : 56) ทั้งนี้ กุศล ทองวัง (2553 : 37) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดองค์กรที่มีการสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับให้ใช้พลังความคิดในการสร้างสรรค์ คิดค้น และสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึง การสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั้น เพื่อการแข่งขันระหว่างองค์กร และการสร้างความแตกต่าง ทางด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการแข่งขัน องค์กรนวัตกรรมประกอบไปด้วยกระบวนการที่ครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร ซึ่งเริ่มจากหนึ่งความคิด (Idea) นำไปสู่การออกแบบและการลงมือปฏิบัติ ในสายการผลิต การบริการ บรรยากาศการทำงาน พันธกิจ (Mission) เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการที่เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Merx-Chermin and Nijhof (2005 : 135-136) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า



องค์กรนวัตกรรม และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001 : 109) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ องค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

ในส่วนของการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงเกิดประเด็นคำถามที่มากขึ้นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้จริงหรือไม่ ดังนั้นความสามารถทางการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายเฝ้ามองเพื่อประเมินความสำเร็จของการปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นความสามารถในการบริหารงานในองค์กรหรือ ผลงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในคุณภาพการทำงานต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น อรรถัย ก๊กผล (2547 : 5) อย่างไรก็ตามการบริหารงานตามภารกิจที่มากขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจในการบริหารงานให้มีคุณภาพ ตรงต่อเวลา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามที่จะต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านก็ตาม ภายใต้การบริหารที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นได้สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน นั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิเช่น เกิดจากคณะผู้บริหารขององค์กรที่ใส่ใจการปฏิบัติงาน ดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการร่วมกันอย่างบูรณาการในท้องถิ่น มีการตื่นตัวในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำ และเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร อรรถัย ก๊กผล (2547 : 11)

ด้วยบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลตำบล ที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐ มีการปฏิบัติงานหรือ พฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน ให้เกิดการพัฒนางานสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อาทิเช่น การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กรเป็นต้น องค์กรนวัตกรรม การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นเรื่องใหม่ เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารเป็นการคิดค้น ริเริ่ม การพัฒนารูปแบบหรือการแสวงหาเทคนิคการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการใช้นวัตกรรมในการเข้ามามีบทบาท และมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ ซึ่งกระบวนการบริหารโดยใช้นวัตกรรม การบริหาร ต้องมีการเรียนรู้ในการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อเวลาในการทำงาน และการมีส่วนร่วมระหว่างกันทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลในด้านต่าง ๆ

ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงเหตุผลของปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาละเอียดมา ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญมากต่อการบริหารงาน ส่งผลต่อการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ



สังคม การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน นอกจากนี้งานด้านการเสริมสร้างประชาธิปไตยและความเข้มแข็งของชุมชนยังมีข้อจำกัดนั้น ทั้งนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออก ทั้งทางตรงและทางอ้อมจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก กรณีศึกษา : เทศบาลตำบล เนื่องจากเป็นฐานทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่สำคัญของประเทศและเป็นภูมิภาคที่มีจำนวนเทศบาลมาก ทั้งนี้เพื่อสร้างรูปแบบให้เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กร ที่มุ่งเน้นประสบการณ์และความสร้างสรรค์เพื่อความยั่งยืนและประโยชน์สุขของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษานำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออก ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

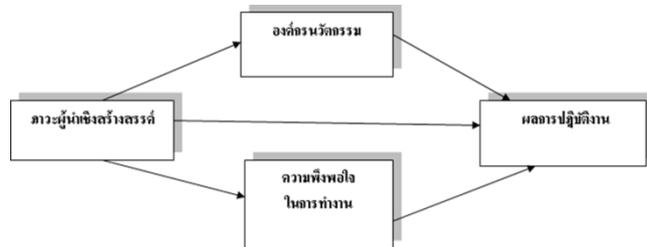
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลการปฏิบัติงาน โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Dubin (1998), Katz (2003), Parker & Begnaud (2004), Rice (2007), Peter Chernin (2009), Alma Harris (2009), Louise Stoll and Julie Tenperly (2009)

องค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Rogers and Shoemaker (1978), สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547), Adair (1996), Harvard Business School (2003), Schumpeter (1961), Morton (1971), ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2521), Roger และ Shoemaker (1971), Roger (1983)

ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ George and Jones (2002), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535), Culver & Wolfe and Cross (1990), Carrell & Kuzmits and Elbert (1992), Spector (1997)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Hamidifar (2009), Johnson, W.H. (2008)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ธนภักดิ์ แซ่ไคว่ (2557), นรวัฒน์ ชูติวงศ์ (2554), Avlonitis G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994), Bass, B. M. (1985), Crespell, P., & Hanson, E. (2008), De Jong, Jeroen and et al. (2003) Kimberly, J.R. and Evanisko, M.J. (1981)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ พัฒนาขึ้นความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากการสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในพื้นที่จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นายกเทศบาลตำบล และรองนายกเทศบาลตำบล ซึ่งมีที่ทำการอยู่ใน 7 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว จำนวน 531 คน ใน 178 เทศบาลตำบล กรมการปกครอง (2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบล ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารเทศบาลตำบล รองนายกเทศบาลตำบล หน้าที่ผู้ปฏิบัติแทนนายกเทศบาลตำบล ภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีที่ทำการอยู่ในจำนวน 7 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัด



จันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยองและจังหวัดสระแก้ว (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ซึ่งจำแนกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลตำบล ใน 7 จังหวัด ภาคตะวันออก ดังนี้ โดยมีรายละเอียดกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรจากผู้บริหารเทศบาลตำบล จำนวนทั้งสิ้น 531 คน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 7 จังหวัด ที่มีผลการประเมินตามโครงการประเมินประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment: LPA) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารเทศบาลตำบล ดังนี้

1.1 การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ชูแมคเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacker, R.E. and Lomax, R.G, 2010 : 49) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ Path Analysis โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ ไข้อย่างน้อย 400 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการดังกล่าวเป็น 400 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ นำมาจากผู้บริหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก รวมทั้งสิ้น 7 จังหวัด ได้แก่เทศบาลตำบล ที่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนเทศบาลตำบล (Proportional to Size) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลของ 7 จังหวัด ภาคตะวันออก

| จังหวัด | จำนวนผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบล (คน) |
|-------------------|--|
| จังหวัดจันทบุรี | 123 |
| จังหวัดชลบุรี | 117 |
| จังหวัดฉะเชิงเทรา | 99 |
| จังหวัดตราด | 42 |
| จังหวัดปราจีนบุรี | 36 |
| จังหวัดระยอง | 75 |
| จังหวัดสระแก้ว | 39 |
| รวม | 531 |

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิช และ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2546) กล่าวว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องมีอย่างน้อย 100 คน สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลผู้วิจัยขอใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ นำมาจากผู้บริหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก รวมทั้งสิ้น 7 จังหวัด ได้แก่ เทศบาลตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้

ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนเทศบาลตำบล (Proportional to Size) โดยมีการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนผู้บริหารในแต่ละกลุ่มชั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

| ลำดับ | จังหวัด | จำนวนประชากร | การคำนวณ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-------|-------------------|--------------|---------------------------|--------------------|
| 1 | จังหวัดจันทบุรี | 123 | $123 \times 400 \div 531$ | 93 |
| 2 | จังหวัดชลบุรี | 117 | $117 \times 400 \div 531$ | 88 |
| 3 | จังหวัดฉะเชิงเทรา | 99 | $99 \times 400 \div 531$ | 75 |
| 4 | จังหวัดตราด | 42 | $42 \times 400 \div 531$ | 32 |
| 5 | จังหวัดปราจีนบุรี | 36 | $36 \times 400 \div 531$ | 27 |
| 6 | จังหวัดระยอง | 75 | $75 \times 400 \div 531$ | 56 |
| 7 | จังหวัดสระแก้ว | 39 | $39 \times 400 \div 531$ | 29 |
| รวม | | 531 | | 400 |

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก(Lottery Method) กล่าวคือ นำผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตำบล มาทำการกำหนดหมายเลขให้กับหน่วยแต่ละหน่วยที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อ เรียงลำดับกันไปโดยไม่เว้น หรือซ้ำกัน หลังจากนั้นจึงทำการจับสลากหมายเลขตามจำนวนที่ต้องการ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557 : 55) โดยการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิธีขอความร่วมมือโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และลงรหัสข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความรู้ในองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านปรัชญาในองค์กร ด้านการบริหารองค์กร ด้านความร่วมมือในองค์กร

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านการทำงานทันต่อเวลา

สร้างและการตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญ



1. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. หาความเที่ยง (Reliability) จากแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่า .80 สามารถถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ห่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการปฏิบัติงาน พบว่า

ตารางที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการปฏิบัติงาน

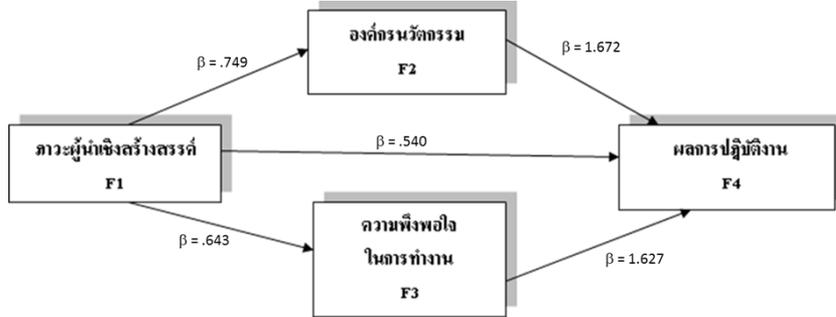
| ผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|------------------------|------------------|------------|-----------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ด้านความรับผิดชอบ | 4.07 | .74 | ดี | 2 |
| ด้านคุณภาพงาน | 3.96 | .78 | ดี | 5 |
| ด้านพฤติกรรมการทำงาน | 4.02 | .76 | ดี | 3 |
| ด้านปริมาณงาน | 4.01 | .86 | ดี | 4 |
| ด้านการทำงานทันต่อเวลา | 4.20 | .79 | ดี | 1 |
| รวม | 4.05 | .69 | ดี | |

จากตารางที่ 3 พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 2 ในสมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องของรูปแบบ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัยขอรายงานตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอแสดงดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = .00$, $df = 1$, $p\text{-value} = .99$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = .00$, $SRMR = .00$ และ $\chi^2/df = .00$

3. ผลการทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 3 ในสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ห้ทำนายอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ขนาดอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ตัวแปรทำนาย | ผลการปฏิบัติงาน F4 | | | ลำดับที่ | ความพึงพอใจในการทำงาน F3 | | | องค์กรนวัตกรรม F2 | | |
|--------------------------|--------------------|--------|---------|----------|--------------------------|-------|----|-------------------|-------|-------|
| | DE | IE | TE | | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| | F3 | F2 | | | F3 | F2 | | F3 | | |
| F1 | 0.54** | 1.04** | -1.25** | .33** | 2 | .64** | | .64** | .74** | .74** |
| องค์กรนวัตกรรม F2 | -1.67** | | | -1.67** | 3 | | | | | |
| ความพึงพอใจในการทำงาน F3 | 1.627** | | | 1.627** | 1 | | | | | |

หมายเหตุ. * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$ DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง) , IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม) , TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)



จากตารางที่ 4 รูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์การนวัตกรรม โดยอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.62 , .54 , -1.67 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.04 รองลงมาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมขององค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล -1.25 ตามลำดับ และตัวแปรอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานอิทธิพลรวมสูงสุดโดยมีค่า 1.62 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .33 และองค์กรนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ -1.67 เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศรีชุม (2559) งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ พิชัย นิตวงศ์วรกุล (2559) งานวิจัยเรื่องการวิจัยความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นระดับผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อการทำงานทันต่อเวลา มากที่สุดเพราะในการทำงานของผู้บริหารนั้นต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทำให้ผลงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลา อีกทั้งในเรื่องของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็เช่นเดียวกันผู้บริหารมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ อย่างเต็มใจในการบริหารที่มีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน และควรมีการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารนั้นควรมีความรู้ ความเข้าใจ และให้คำแนะนำ ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนดที่ต้องการ เช่น การปฏิบัติงานที่มีข้อจำกัดด้านเวลา และสามารถปฏิบัติได้ตรงตามระยะเวลาที่วางไว้ เป็นต้น

2. ผลการทดสอบ การตรวจสอบความสอดคล้องของผู้บริหารเทศบาลตำบลใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสมมุติฐานนี้ใช้ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 กล่าวคือเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสพร เต็มประยูร (2562) งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน



ที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลของนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล ชื่นพัก (2018) งานวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆที่พัฒนาขึ้น อาทิ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) องค์กรนวัตกรรม 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับบริบทแวดล้อมขององค์กรในท้องถิ่นนั้น และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีส่วนในการค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั่วโลก รวมถึงมีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ค่อนข้างสมบูรณ์จนกระทั่งมีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างเป็นกระบวนการส่งผลให้รูปแบบการบริหาร ของผู้บริหารมีการพัฒนาที่มีความสอดคล้องมากขึ้น

3. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสมมติฐานนี้ต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ข้อที่ 3 กล่าวคือ เพื่อให้น้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ประเด็นสำคัญต่อมาคือ พิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล (2560) งานวิจัยเรื่องแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาดิต สุวรรณประกร (2559) งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมในผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน 3. ภาวะผู้นำเชิง



สร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรม ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมยันตี ประยูรพันธ์ (2018) งานวิจัยเรื่องความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจขนาด การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรม 4. องค์กร นวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธรรม พงษ์ สีมพู (2558) งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งนวัตกรรม.มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 5. ความพึงพอใจในการ ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ แสง ประชุม (2555) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน 6. ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับดีมาก ทำ ให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธรรม พงษ์ สีมพู (2558) งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรมี อิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการจัดการความรู้องค์กรนวัตกรรม 7. ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิ ผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำมี อิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน 8. ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ธีระ ธนชัยกุล (2558) งานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลรวมโดยรวมต่อผล การปฏิบัติงาน 9. องค์กรนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรธรรม พงษ์ สีมพู (2558) งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งนวัตกรรม.มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการ ปฏิบัติงาน 10. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้อง กับงานวิจัยของ วันวิสาข์ แสงประชุม (2555) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพต่อผู้บริหารนั้น ผู้บริหารต้องทำให้ ผู้ร่วมงานชมเชย เกิดความเชื่อใจไว้ใจ และมีผลงานได้รับการยอมรับ และผู้บริหารต้องมีนโยบาย ในการจ้ำจางค่าตอบแทนขององค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการจ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะส่งผลให้จำนวนผลงานสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ภายในระยะเวลาที่กำหนด และตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และตามเงื่อนไขของงานที่วางไว้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยควรนำรูปแบบการดำเนินงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจังเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จต่อไป
2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารมีอิทธิพลสูงสุดส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลตำบล จึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอว่าควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโอกาสต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้ในพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้ทราบผลการดำเนินงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (2560). ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ และกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2558). “การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย”. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.

กิตติคุณ ซื่อสัตย์ดี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลลพ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ชญัฐกานต์ ม่วงเงิน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์สำนักงานไปรษณีย์เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ชนกฤต แซ่ไคว้. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชญ์วรินทร์ ศิริชุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนคร



- สงขลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ฌมยันตี ประยูรพันธ์. (2018). “การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ในจังหวัดชายแดนใต้”. ใน **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์** (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).
- พิรุณศิริศักดิ์. (2559). “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิด สร้างสรรค์ในองค์กร นวัตกรรมมององค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: ศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.
- มนัสนันท์ โฉ่นารายณ์. (2551). **ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ตามหลัก ธรรมาภิบาลของนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มนัสพร เต็มประยูร. (2562). “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี”. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา. ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562**
- มะลิ ศรีบุรินทร์. (2559). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพผลการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย”. **วารสารวิจัยวิทยาการวิจัย. ปีที่ 99 ฉบับที่ 2.**
- สายไหม โพธิ์ศิริ. (2012). “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม โดยใช้ชุดการเรียนรู้ร่วมกับวิธีการเรียนแบบร่วมมือ วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทศบาล 3 ประชาอินดี”. ใน **วารสาร มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.**
- แสงจันทร์ ไกล่ฝน. (2556). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร”. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 47.**
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล. (2560). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด”. ใน **วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. ปีที่ 19 เล่มที่ 1.**

- Asquith. (1991). "Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations". **Journal of Management**. 29 (6), 773-799.
- Boemer, S. Eisenbeiss, S. A. & Griesser, D. (2007). **Follower Behavior and Organizational Performance: The Impact of Transformational Leaders**. London, UK: Tavistock Publications.
- Gadot, J. (2007). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. (6th ed). NJ: Prentice-Hall.
- Gilmer, V. H. (1989). **Organization : Structure, Processes, Behavior**. Dallas, Texas. Business Publications, Inc.
- Judge, A. Thoresen, C. J. Bono, E. & Patton, G. K. (2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 84, 107-122.