

C H A P T E R

8

ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา

The Structural Factors of Local
Administration in
Thai – Cambodian Bordering Areas
(Buriram Surin Srisaket and Ubolrachathani)

พีระศักดิ์ วรรณิตร*

* อาจารย์ประจำสาขาการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาโดยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างการบริหาร 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี จากประชากรจำนวน 24,364 คน กลุ่มตัวอย่างได้โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 603 คน โดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ การจัดประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน การสนทนากลุ่ม แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ เพื่อการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล ได้แก่ โค-สแควร์ การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พหุคูณ ค่าดัชนีฐานราก ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ค่าอิทธิพลรวมของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขโรค การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ การจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และด้านสาธารณสุขมูลฐาน ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีการพัฒนาดีขึ้น โดยลำดับ เส้นทางคมนาคมสะดวกประหยัดเวลาในการเดินทาง มีสวัสดิภาพและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผ่านเกณฑ์อยู่ในเกณฑ์ดี (โค-สแควร์ = 920.88, $df = 2.55$, $P\text{-value} = 0.00$, $RMSA = 0.05$, $SRMR = 0.03$, $GFI = .91$, $AGFI = 0.88$) โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ได้ร้อยละ 96 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมมุติฐาน โดยองค์ประกอบด้านประสิทธิผล

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ได้รับอิทธิพลรวมจากด้านเจตคติในการทำงานมากที่สุด และได้รับอิทธิพลทางตรงจากด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากด้านเจตคติมากที่สุด และพัฒนามาเป็นโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ/ การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ แนวชายแดน/ โมเดลโครงสร้าง/ องค์ประกอบ/ รูปแบบความสัมพันธ์

Abstract

This research was research and development with mixed research methods aimed to 1) study the effectiveness and structural factors of local administration 2) to create and develop the relationship models of influencing on the effectiveness of the administration, and 3) check the consensus among the assumed relationship models and declared data in effectiveness management. The population 24,364 persons and purposive sampling with 603 persons . The research tools were the future search conference, focus group discussion, and questionnaire with 5 rating scales; additionally, the used statistical analysis was percentage, mean, standard deviation and influential path analysis with Chi-square t-test Multiple Correlation Total Effect Root Mean Square Residual Goodness of Fit Index Comparatives Fit Index

The research found that 1) The local administrations in the border areas located have the incentive development in the factor issues of service management, i.e. infrastructure, elder welfare, pre-schooling, basic public health, respectively. These caused the development of living, comfortable transportation, and welfare being.

2) The casual relationship models of the local administration effectiveness had the declared harmony of data in the range of good (Chi-square = 920.88, df = 2.55, P-value = 0.00, RMSEA 0.05, SRMR = 0.03, GFI = .91, AGFI = 0.88). The four factors could explain the variance of the effectiveness up to 96 percent. In addition, 3) The factors of local administration efficiency got the highest rank of total influence from the attitude factor, and got the direct influence from the effective management factor and the indirect one in the highest rank from the attitude factor and developed to a new model for local administration effectiveness.

Keywords: Effectiveness/ Local administration/ Bordering area/ Structural model/ Factors/ Related model

บทนำ

การพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง และสร้างการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการสร้างระบบการจัดการบริหารภายในที่ดี ให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544, หน้า ข) แนวทางการพัฒนาตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ที่มุ่งเน้น การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่ การลดการผูกขาดอำนาจรัฐ เพิ่มอำนาจประชาชน และส่งเสริมการกระจายอำนาจ การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรม และจริยธรรม และการทำให้องค์กร ตรวจสอบมีอิสระ เข้มแข็ง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา เป็นการส่งเสริมให้ ประชาชนเกิดความศรัทธาในตัวเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนมีโอกาสดำรงงานต่างๆ ตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มี

โอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด มีการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม รวมถึงการเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติ ตลอดทั้งสะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวล และค่านิยมของสาธารณชน และเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณะ (เนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553, หน้า 4)

เป้าหมายหลักในการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยคือการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมถึงเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคตที่สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 31) ประกอบกับแนวทางการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดคุณภาพมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงาน และสอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555) ที่มุ่งให้เกิดคุณภาพในการบริหารภาครัฐไปสู่ระดับมาตรฐานสากล ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาคนในอนาคตที่จะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย แนวทางที่จะนำไปสู่ประสบความสำเร็จหรือประสิทธิผลในการทำงานคือการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก (สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์, 2550, หน้า 9)

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปมักจะประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ที่เป็นผลมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ สิ้นหวังในการทำงานเป็นทีม และการที่ไม่ได้รับการสนองตอบจากองค์กร (วิทยา จันทรศิริ, 2551, หน้า 1) การบริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตผสมผสานทางวัฒนธรรมด้านชายแดนไทย-กัมพูชาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมพหุลักษณะ พหุวัฒนธรรม หลากหลายทางชีวภาพ แต่สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ภายใต้จิตสำนึกที่มีต่อส่วนรวม สร้างสังคมสมานฉันท์ผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมและค่านิยม (ประเวศ วะสี, 2537, หน้า 17) การสร้างเครือข่ายการบริหารในระดับท้องถิ่นที่ยึดเป้าหมายเดียวกันเป็นสภาพเชิงเหตุผลที่มีต่อเป้าหมายการเสริมสร้างประสิทธิผลให้ท้องถิ่น การนำกลไกการทำงานที่มีประสิทธิผลสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและสร้างให้สังคมมีประสิทธิภาพนั้นเป็นแนวทางที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสังคม การศึกษาถึงชุดปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในแต่ละประเด็นตามบริบทของสังคม การค้นหาและการสร้างรูปแบบเชิงโครงสร้างในครั้งนี้ จะสามารถอธิบายได้ว่ามีชุดปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ และมีชุดปัจจัยใดบ้างที่สามารถอธิบายผลของประสิทธิภาพของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชาตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี มีประสิทธิผล และองค์ประกอบเชิงโครงสร้างเป็นอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชาตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานีมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพการบริหาร (Effective Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความร่วมมือ การเรียนรู้ การร่วมใจกันตัดสินใจแก้ปัญหา การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติ และความรู้สึที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การให้การสนับสนุน และผูกพันกับคนในองค์กรและบุคคล

ปัจจัยเชิงโครงสร้าง (Structural Factors) หมายถึง กระบวนการหรือเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุ หรือผลของการดำเนินงานและทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ สมรรถนะหลักของบุคคล เจตคติในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านเจตคติและด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจาก ความรู้ ทักษะ จริยธรรม แรงจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และมโนทัศน์ของตน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านเจตคติ และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

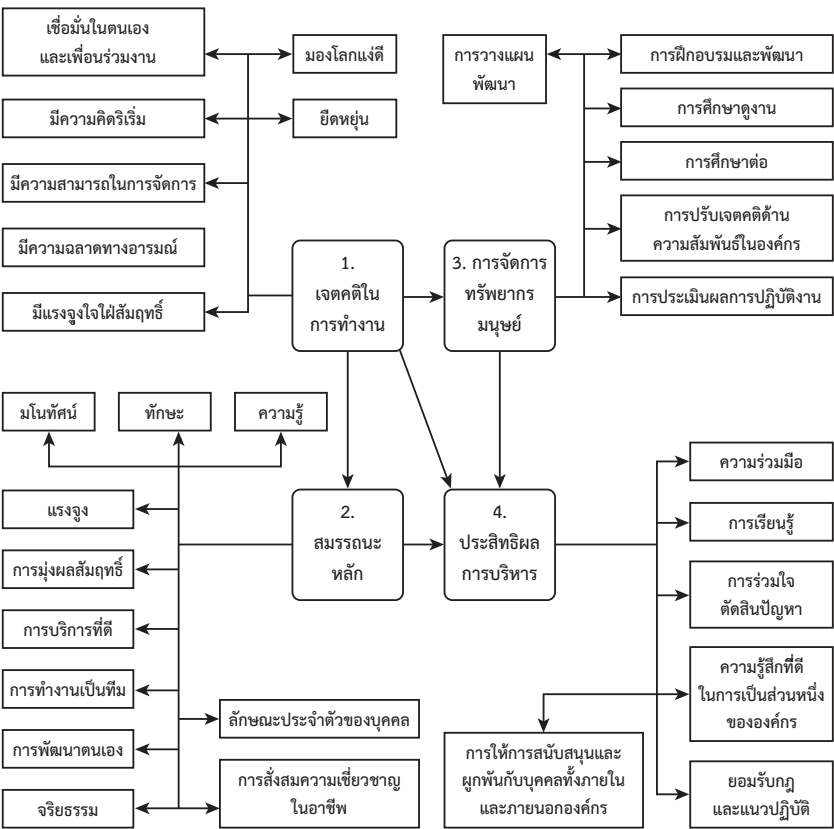
วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการศึกษาและผลที่ได้รับตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้
1. ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ด้วยวิธีการจัดประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน	- ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ - จัดทีมวิทยากร กระบวนการ - ดำเนินการจัดประชุมท้องถิ่นในอนาคต	- ภาพความสำเร็จในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ความคาดหวังถึงประสิทธิภาพในการบริหาร
2. การสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	- สังเคราะห์ผลการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - ยกร่างรูปแบบเชิงสมมติฐานขององค์ประกอบที่ได้ - นำเสนอความเห็นชอบจากที่ปรึกษาโครงการวิจัย	- โครงสร้างตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบและรูปแบบเชิงสมมติฐานที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบที่ปรับแก้จากที่ปรึกษาโครงการ
3. การพัฒนารูปแบบองค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	- ประสานงานผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) แล้วนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	- โครงสร้างตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบและรูปแบบเชิงสมมติฐานที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบที่ปรับแก้จากขั้นตอนที่ 2
4. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	- ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Lisrel)	- รูปแบบเชิงสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้
5. การสรุปผลการวิจัย และนำเสนอรูปแบบ	- นำเสนอรูปแบบ อภิปรายผลและจัดทำข้อเสนอแนะ	- รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา:

1. กฤษณา ศักดิ์ศรี, ฉันทาพร เสมอใจ, มัทนียา สมมิ, สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ อรรถมานะ, Schiffman and Kanook, Triandis, Thurstone, Henry, Moris, Delmont
2. สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน, อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ ,สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, Spencer and Spencer, McClelland, Hellriegel et.al, Linder and Brooks
3. สุนันทา เลาหันทน์, ดนัย เทียนพุดิ และคณะ, วิชชุดา หุ่นวิไล, บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, Ivancevich, Casteter, Dessler, Analois, Ruderman et.al
4. เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน, สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน, Linder and Brooks

ขอบเขตในการศึกษา

ด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตตัวแปรที่ศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ตัวแปรสังเกตได้ มีจำนวน 30 ตัวแปร
 - 1.1 ด้านสมรรถนะหลัก มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ภายนอก 11 ตัว ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม แรงจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ บุคลิก ลักษณะประจำตัวบุคคล และมโนทัศน์ของตน
 - 1.2 ด้านเจตคติ เป็นตัวแปรแฝงที่สังเกตได้ภายนอก จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
 - 1.3 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรแฝงที่สังเกตได้ ภายใน จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อการปรับเจตคติด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีตัวแปรที่สังเกตได้ภายใน จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการกับความร่วมมือ การเรียนรู้ การร่วมใจกันตัดสินใจแก้ปัญหา การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนแนวปฏิบัติ ความรู้สึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การให้การสนับสนุน และผูกพันกับทุกคนในทั้งองค์การ และนอกองค์การ

2. ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านสมรรถนะหลัก และ ด้านเจตคติ และตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลในการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ บุคลากร ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หัวหน้าส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนที่มีภูมิลำเนาในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ติดชายแดนไทย-กัมพูชา ในจังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี มีสมาชิก จำนวน 24,364 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์, 2556, หน้า 33) ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 604 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 46)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการจัดประชุมเพื่อกำหนดอนาคตร่วมกัน เพื่อให้ได้ภาพความสำเร็จในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์ประกอบเชิงโครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจัดประชุมที่ศาลากลางบ้านหนองหลวง ตำบลจิกแดก อำเภอนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้ระยะเวลาในการประชุม 2 วัน และใช้การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนารูปแบบองค์ประกอบ เชิงสมมติฐาน ณ เชื้อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ใช้เวลา 1 วัน

2. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ด้านเจตคติ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิผลการบริหาร

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่พัฒนาขึ้นจากการค้นคว้าและวิเคราะห์เอกสาร โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษางานวิจัย แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.2 ในการดำเนินการพัฒนาเครื่องมือจนได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริเวณพื้นที่แนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จำนวนรวมทั้งสิ้น 196 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ได้ค่าความสอดคล้องรวมทั้งฉบับ 0.87

3. การปรับปรุงแบบสอบถาม ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ได้ค่าโดยรวม 0.982

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการจัดประชุมเพื่อกำหนดอนาคตร่วมกันและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยการสรุปแนวโน้มและวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (สุภางศ์ จันทวานิช, 2549, หน้า 84)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 46) ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS V.22) แสดงสถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

2.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณระหว่างตัวแปร ด้านสมรรถนะหลัก ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิผลการบริหาร พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.300 < r < .700$) ถึงสูง ($.70 < r < .90$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .42 - .84 โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Factor 1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .46 - .73 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.30 < r < .70$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$) องค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .58 - .74 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($.30 < r < .70$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .53 - .75 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.300 < r < .700$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$)

2.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการใช้โปรแกรมลิสเรล โดยค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์ ต่อองศาอิสระ ดัชนี GFI ดัชนี AGFI ดัชนี RMR และดัชนี RMSEA

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างในการบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี พบว่า ได้รับผลจากการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาพื้นที่ชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาพื้นที่แหล่งน้ำ พัฒนาพื้นที่กร้างว่างเปล่าและพื้นที่เสี่ยงภัยล่อแหลมจากการรุกรานของต่างชาติภายใต้โครงการของรัฐบาล โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้รับความสำคัญและเอาใจใส่และพัฒนาจากหน่วยงานของรัฐมากขึ้น กลไกในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอาศัยผู้นำที่เข้มแข็งและเสียสละ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำในการพัฒนา โดยพิจารณาได้จากสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะตัดสินใจและมีเหตุผลในการตัดสินใจ มีความเป็นผู้นำฟังพวอาศัยได้ มีสุขภาพจิตสุขภาพกายดี ตรงต่อเวลา มีความรู้ความชำนาญและทักษะ มีความโปร่งใสในการทำงาน นอกจากนี้ ในประเด็นของเจตคติในการทำงานก็พบว่าต้องมีเจตคติที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีจิตอาสา เอาใจเขามาใส่ใจเรา เชื่อมมั่นในตนเองและผู้ร่วมงาน ใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม และตั้งใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็พัฒนาตนเองอยู่เสมอการทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี การมีจิตสำนึกที่ดี การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่เพื่อนสมาชิก

2. รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมุติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมมติฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Factor 1) พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($P=0.20$) โดยดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.99 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ (RMSEA) มีค่าพารามิเตอร์ที่ 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คำนวณหารวมขององค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าระหว่าง 0.65 – 0.91 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01ทุกค่า

(t มากกว่า 2.58) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การบริการที่ดี (F) และด้านที่มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุด คือ ด้านความรู้ (A) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรเจิด เจริญเวช (2549, บทคัดย่อ) สมชัย ขวลิทธาตา (2550, บทคัดย่อ) ประมา ศาสตรระจุ (2550) อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548, หน้า 22-23) และดีมอนท์ (Delmont, 2002) ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการนำองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่ง พสุ เดชะรินทร์ (2549, หน้า 17) ก็เห็นเพิ่มว่า จะต้องสามารถแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้ ดังนั้น ทักษะความสามารถของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากจะต้องเร่งทำให้ทั่วทั้งองค์กรมุ่งมั่น และเชื่อมโยงต่อยุทธศาสตร์ได้นั้น และควรเริ่มต้นจากตัวผู้บริหาร อย่างไรก็ตามก็ตีผู้บริหารส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนามาให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ได้ดี สอดคล้องกับ อารังศักดิ์ คงสาสวัสดิ์ (2549, หน้า 6) ที่ให้ความสำคัญของความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และซันด์เบิร์ก (Sundburg, 2001, pp. 306 - 307) ได้สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ที่ต้องอาศัย ภาวะผู้นำ การมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรของหน่วยงาน รู้ความต้องการของหน่วยงาน และเข้าใจเป้าหมายองค์การ รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสาร และเป็นไปตามข้อสรุปของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1999) ซึ่งสรุปให้เห็นว่าสมรรถนะของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ แนวคิดส่วนตนอุปนิสัย แรงจูงใจ

2.2 องค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($P = .23$) โดยดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่า 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ (RMSEA) มีค่าพารามิเตอร์ ที่ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่าน้ำหนักรวมขององค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าระหว่าง 0.83 – 0.86 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01ทุกค่า (t มากกว่า 2.58) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การมองโลกในแง่ดี (M) และด้านความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง (P) และด้านที่มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและผู้ร่วมงาน (N)

การมองโลกในแง่ดีเป็นเรื่องของจิตใจความคิดภายในตัวเราบุคคล แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่ หากรู้จักที่จะมองในสิ่งที่เกิดขึ้นให้เป็นบวก ก็สามารถเป็นพลังขับเคลื่อนให้ผ่านไปได้ในทางกลับกันถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ปกติ มัวแต่คิดวิตกกังวลในความคิดมีแต่เรื่องร้าย ก็ส่งผลกระทบกับการดำเนินชีวิต ซึ่ง จิตยา สุวรรณชนู (2527, หน้า 79 - 80) กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติที่ส่งผลต่อการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก สติและเหตุผล แบบพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ให้กับทุกคน และสามารถอยู่ร่วมกันได้ ส่วนองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน ที่กำหนดกรอบจริยธรรมของสมาชิกผู้บริหารในองค์การภาครัฐให้รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณในวิชาชีพ (Rosenbloom, Krarchuck & Rosenbloom, 2002, pp. 583-584) ด้วยการตอบสนองต่อประโยชน์สาธารณะ เคารพรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย มีความซื่อสัตย์ ส่งเสริมจริยธรรมในองค์การ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทน และความคิดริเริ่มของผู้คนให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนองค์กรส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเป็นตัวตั้งเป็นผู้บริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน ด้วยการใช้เวทีประชาชนในชุมชน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง (ณรัชชอร์ ศรีทอง, 2554, หน้า 345)

2.3 องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($P = .19$) โดยดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่า .98 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) มีค่าพารามิเตอร์ที่ 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่าน้ำหนักรวมขององค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าระหว่าง 0.81-0.85 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทุกค่า (t มากกว่า 2.58) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การศึกษาต่อ (V) และด้านที่มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุด คือ ด้านศึกษาดูงาน (U) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม การส่งเสริมสุขภาพ

และการพัฒนาจิตใจและวัฒนธรรม โดยบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการบริการประชาชน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ประกอบด้วย การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้ค่าตอบแทน การให้ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 15-18) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรลดา อมรวัฒนา (2553, หน้า 26) ที่ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในขณะที่ เดสส์เลอร์ (Dessler, 2005, pp. 110 - 192) ได้กล่าวสนับสนุนว่า มีองค์ประกอบสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา การให้ผลตอบแทน และประโยชน์อื่นๆ การให้ความปลอดภัยและดูแลสุขภาพ กิจกรรมพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินการปฏิบัติงาน ในขณะที่มอร์แกน (Morgan, 2006, p. 19) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้เผชิญหน้ากับการฝึกอบรมนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.4 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Factor 4) พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($P = .19$) โดยดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่า 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ (RMSEA) มีค่าพารามิเตอร์ ที่ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่าน้ำหนักรวมขององค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าระหว่าง 0.78-0.91 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทุกค่า (t มากกว่า 2.58) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหา (AA) และด้านที่มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (CC) สอดคล้องกับงานของ โควี (Covy, 2004) ที่สรุปให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน 7 ขั้นตอน และอรุณ รักรธรรม (2532, หน้า 249) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ คือ ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อปัญหา หรือข้อยุ่งยาก ที่เกิดขึ้น และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้เสมอ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาย่างกว้างขวาง ในขณะที่ ฮัลตัน (Halton อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 324) อธิบายถึงองค์ประกอบของประสิทธิผล คือการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เน้นการเรียนรู้ และมีบรรยากาศการสอดคล้องกับ นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2001, pp. 258-264) ที่เห็นว่า การบริหารที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องทำงานอยู่บนหลักจริยธรรมของผู้นำ ด้วยการเคารพผู้อื่น ยอมรับในความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมที่แตกต่างกัน การให้บริการผู้อื่น โดยให้ในสิ่งที่ดี และเป็นประโยชน์ให้ความเท่าเทียมตามความต้องการตามสิทธิตามความสามารถ ตามการเสียสละ และตามคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นมุ่งสร้าง ชุมชน โดยมีเป้าหมายที่สังคมหรือชุมชนต้องการร่วมกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม มีระบบการจัดบริการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และประสานงานการพัฒนา กับหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ มีการพัฒนาด้าน บังคับโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขโรค การจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาขึ้นทุกตำบลในศูนย์พัฒนาเด็ก ส่วนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การสนับสนุนเงินงบประมาณ เพื่อพัฒนาการศึกษาและการแข่งขันกีฬาภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและ พลาณามัยสำหรับเยาวชนและประชาชน และด้านสาธารณสุขมูลฐาน สนับสนุน กิจกรรมการป้องกันโรคระบาดและตรวจสุขภาพสำหรับประชาชน ทำให้ชีวิต ความเป็นอยู่โดยรวมมีการพัฒนาดีขึ้นโดยลำดับ ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีรายได้ เพิ่มขึ้น เส้นทางคมนาคมสะดวก ประหยัดเวลาในการเดินทาง ได้รับสวัสดิภาพและ สวัสดิการเพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน มีปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ คือ บริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองชายแดนทุกแห่งทุกช่องทางที่เป็นด่านชายแดนถาวร

เป็นสถานที่ตั้งบ่อนการพนันขนาดใหญ่ มีการเล่นการพนันทุกประเภท และพบว่าประชาชนไทยที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้ชายแดนได้เข้าไปใช้บริการเสียงตวงเล่นการพนันประเภทต่างๆ และนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยบั่นทอนความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตดั้งเดิม จนกลายเป็นความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินในระยะยาว องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเจตคติของผู้บริหาร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การพัฒนารูปแบบขององค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงสมมติฐานของประสิทธิภาพการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีตัวแปรแฝงที่ต้องศึกษา 4 ตัวแปร คือ

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 11 ด้าน

2.2 ตัวแปรแฝงภายนอก องค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน

2.3 ตัวแปรแฝงภายใน องค์ประกอบด้านการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน

2.4 ตัวแปรแฝงภายใน ด้านประสิทธิภาพในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ และลักษณะการแจกแจงรายองค์ประกอบในภาพรวม พบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Factor 1) องค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) และองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Factor 4) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้าน

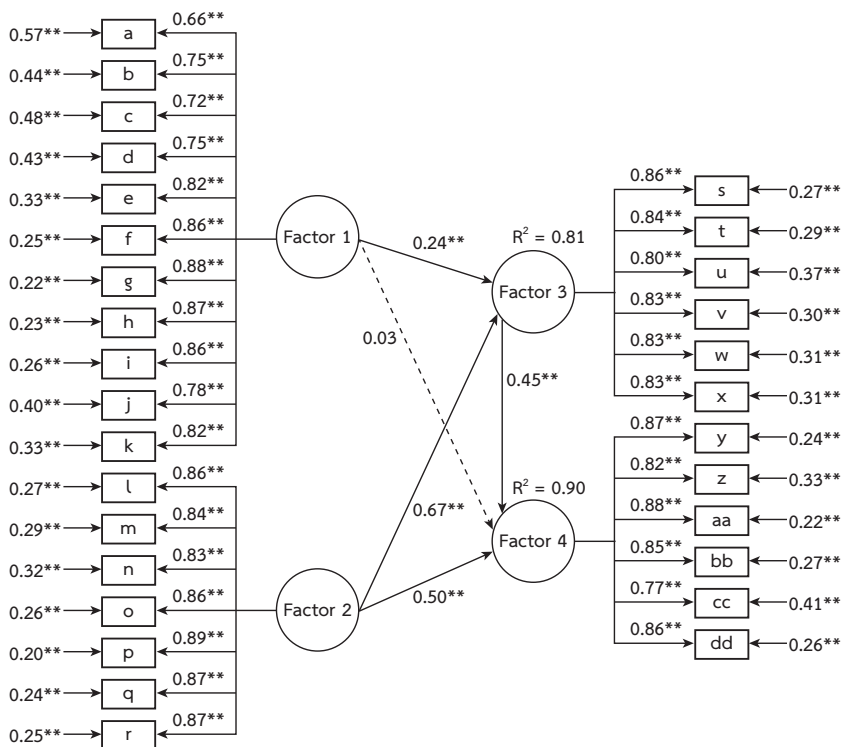
ประสิทธิผลในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Factor 4) (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา คือองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.66) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา เมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่สังเกตได้ 34 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.300 < r < .700$) ถึงสูง ($.70 < r < .90$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .42 - .84 โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Factor1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .46 - .73 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.30 < r < .70$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$) องค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .58 - .74 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($.30 < r < .70$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .53 - .75 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($.300 < r < .700$) ถึงระดับสูง ($.70 < r < .90$)

ผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์โมเดล โดยกำหนดว่า ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่เท่าเทียมกัน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานีมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) มีค่า 6.06 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .19$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 1.00 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($>.90$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.98 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($>.90$) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่า 0.02 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($<.05$) ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่า 0.01 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ($<.05$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.78 - 0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$) โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรวมใจกันตัดสินใจแก้ปัญหา (AA) ($\lambda = 0.91$) สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.17 - 0.39 โดยด้านที่มีความคลาดเคลื่อนสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (cc) จึงกล่าวโดยรวมได้ว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการ มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

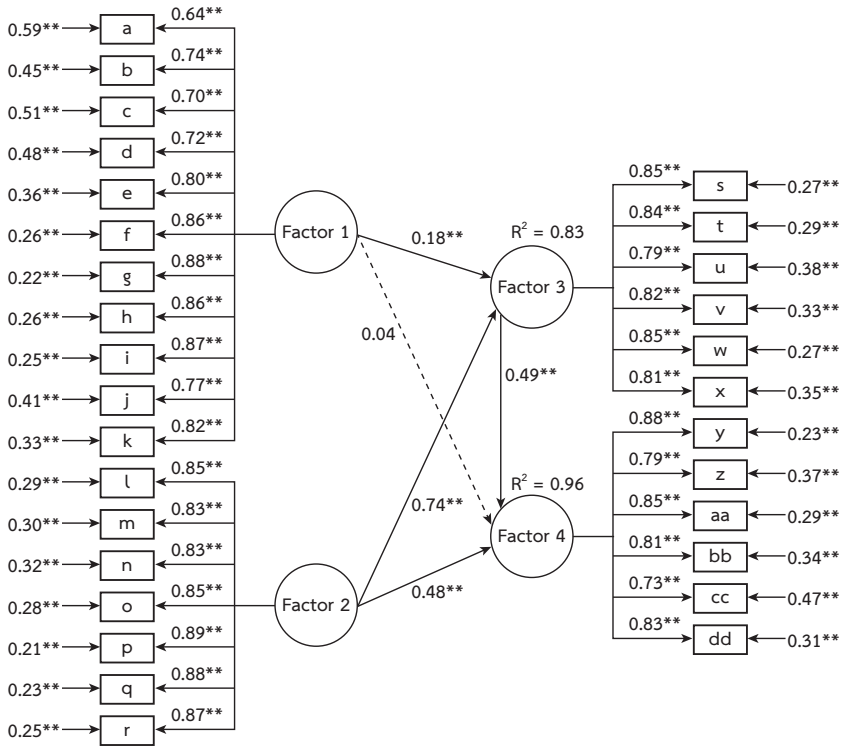
ค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริเวณพื้นที่แนวชายแดนไทย-กัมพูชาตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี พบว่า การพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการ (Factor 4) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 1 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมจากองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84 และได้รับอิทธิพลทางตรงจาก องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 นอกจากนี้ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการ (Factor 4) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.36 โดยสัดส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริการ (Factor 4) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 96.00 องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 2 ที่ได้รับอิทธิพล

รวมจากองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบด้านเจตคติในการทำงาน (Factor 2) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 มีสัดส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor 3) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 83.00



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผล การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี ก่อนปรับโมเดล



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตั้งแต่จังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี หลังปรับโมเดล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากข้อค้นพบประสิทธิผลในการบริหารงาน ขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ รองลงมาคือ กระบวนการในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร และผู้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาควรให้ความสำคัญกับวิธีการส่งเสริมพัฒนาคนในท้องถิ่น และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เปลี่ยนแปลงเจตคติที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ด้วยการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารงานภาคประชาสังคม องค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ด้วยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคคลทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อเสริมพลังในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวก ประสานประโยชน์ให้กับบุคคลซึ่งอาศัยในท้องถิ่น ให้สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2548). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency - Based Approach)*. กรุงเทพฯ: นาโกตา.
- จิตรลดา อมรวัฒนา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรในประเทศไทย *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(125), 146-178.
- ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ. (2545). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- จิตยา สุวรรณะชญ. (2527). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2554). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2546). *การจัดการการผลิตและการดำเนินงาน = Production and operations management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุฒ และคณะ. (2541). *รายงานวิจัยเรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ.2550)*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์. (2549). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารองค์การ. เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

บรรเจิด เจริญเวช. (2549). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นที่ได้รับรางวัลการจัดการที่ดี พ.ศ. 2548 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการพัฒนาส่วนท้องถิ่น, 1(4).

ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเวศ วะสี. (2537). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดของสังคมทั้งหมดร่วมกัน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.

วิษุตา หนูนิไล. (2542). การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โครงการตำราวิชาการ สถาบันราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิทยา จันทรศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สมชัย ขวลิทธาตา. (2550). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สมุทสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย COMPETENCY BASED LEARNING (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุภางค จันทวานิช. (2549). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วิทยจารย์*, 8(2550).
- สุนันทา เลานันทน. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: Human Resources Management*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *การส่งเสริมจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งประชาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาคนและสังคม ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์. (2556). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2556*. เอกสารอัดสำเนา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อรุณ รักธรรม. (2532). *การพัฒนาองค์กร แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

Analoui, et al. (2000). Identification of Clusters of Managerial Skills for Increased Effectiveness: The case of the steel industry in Iran. *International Journal of Training and Development*, 4(3), 79- 83.

Castetter, W. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration* (7th ed). New Jersey: Prentice - Hall.

Covey, S.R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Franklin Covey Co. Castillo.

Delmont. T.J.A. (2002). *Competency Model for the Position of Chair/ Head of an Academic Unit at the University of Minnesota*. Retrieved August 8, 2009, from <http://www.umn.edu/ohr/adp/heads>

Dessler G. (2005). *Human Resource Management* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson prentice hall.

- Henry P.E. (1995). Attitudes Toward Gender Roles Self - Esteem and Body Image: Application of a Model. *Clothing and Textiles Research Journal*, 17(1995), 191-202.
- Hellriegel, D., Jackson S.E. & Slocum J.W. (2001). *Management: A Competency Based Approach* (9th ed). United State of America: Thompson, South-Western Educational Publishing.
- Ivancevich, J.M. & Michael T.M. (2001). *Organizational Behavior and Management* (5th ed.). Boston: McGraw - Hill.
- Linder, J.C. & Brooks, J.D. (2004). Transforming the Public Sector. Retrieved September 16, 2010, from <http://www.accenture.com>
- McClelland, D.C. (1973). *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle*. Boston: Mcber.
- Mogan, P. & others. (2006). We Asked HR Professionals. What Are Your Organization's Biggest Training Needs?. *Canadian HR Reporter*, 27(March).
- Moris, N. (1979). *Health and Welfare for Families in the 21st Century*. Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership: Theory and Practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rosenbloom, D.H., Krarchuck, R.S., & Rosenbloom, D.G. (2002). *Public Administration, Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Ruderman, M.N., et al. (2002). Benefit of Multiple Roles for Managerial Woman. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.

Schiffman, L.G. & Kanuk, L.L. (2000). *Consumer Behavior* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Sundburg, M.D. (2001). On Being a Department Chairperson. *The American Biology Teacher*, 63(5), 306 - 307.

Thurstone, L.L. & Chave, E.J. (1982). *The Measurement of Attitude: A Psychophysical Method and some Experiments with a Scale Measuring Attitude Toward the Church*. Chicago: University of Chicago Press.

Triandis, H.C. (1971). Values, Attitudes and Interpersonal Behavior. *Nebr Symp. Motiv*, 27(1971).
