

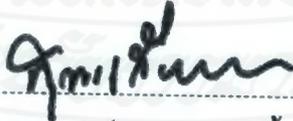
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน
ชื่อและนามสกุล นางสาววิไล ชัยสมภาร
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสียนสลาย

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสียนสลาย)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

ผู้วิจัย นางสาววิไล ชัยสมภาร รหัสนักศึกษา 2563001060 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน (2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลเมืองจำนวน 1 แห่งและเทศบาลตำบลจำนวน 38 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 879 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวน 275 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .976 และสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจากเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำนโยบายและแนวทางเพื่อเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน โดยควรให้ความสำคัญกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักสมรรถนะ หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มาเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์

Thesis title: The Performance Result of Municipality Officers in Lamphun Province

Researcher: Miss Wilai Chaisomparn; **ID:** 2563001060;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor;

(2) Dr. Suraporn Sian-salai, Associate Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The purpose of this study were to (1) study the level of performance result of Municipality Officers in Lamphun Province (2) compare the level of performance result of Municipality Officers between town municipality and municipal district (3) study factors influencing the performance result of Municipality Officers in Lamphun Province and (4) recommend appropriate approach to enhance the performance result of Municipality Officers in Lamphun Province.

This study was a survey research. Population consisted of 879 municipality officers in Lamphun Province from total 39 municipality, from which samples of 275 were drawn. Instruments used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis.

Research result revealed that (1) the level of performance result of Municipality Officers in Lamphun Province was higher than 80 percent with .05 level of significance, (2) level of performance result was different between town municipality and district municipality at .05 level of significance, (3) factors influencing the performance result of Municipality Officers in Lamphun Province were Good Governance, Strategic Management, Competency, Result - Based Management and paradigm, organization culture, value of work (I AM READY) at .05 level of significance , (4) recommendation were that organization should enforce implementation of policy and regulations should enhance the level of performance result of Municipality Officers in Lamphun Province. Moreover, Organization should emphasize on developing performance guidelines including Good Governance, strategic management, competency, Result - Based Management and paradigm, organization culture, value of work (I AM READY) which would lead to increasing in performance result of the Municipality officers as a whole.

Keywords: Performance result, Municipality officers in Lamphun Province, Factors influencing the performance result

กิตติกรรมประกาศ

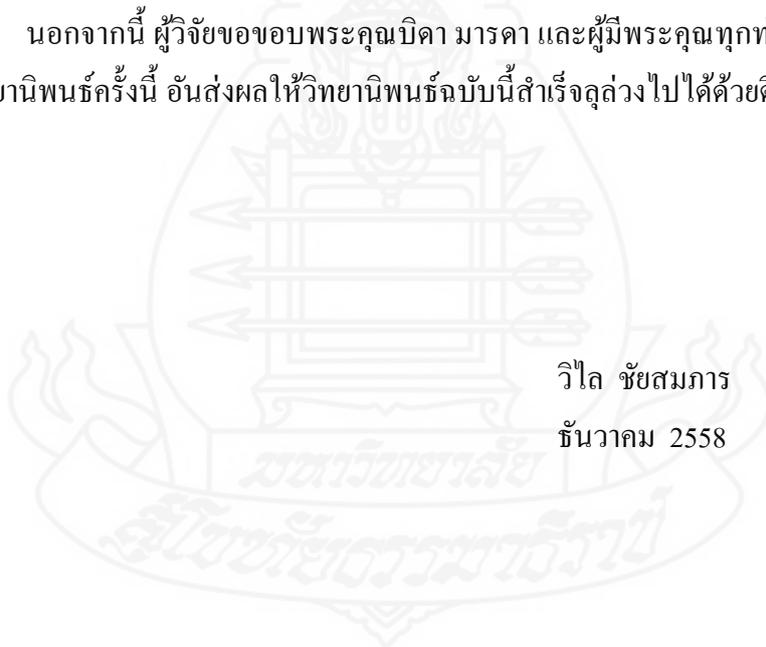
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ รวมทั้งติดตามการทำ วิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้มาตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณ นายกเทศมนตรีและพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เทศบาลในจังหวัดลำพูนทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายขยัน วิพรหมชัย นายกเทศมนตรีตำบลอุโมงค์ ดร.ประสิทธิ์ จันทกลาง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง และนายสิริวุฒิ คำธิตา รองนายกเทศมนตรีเมืองลำพูน ที่เสียสละ เวลาในการให้สัมภาษณ์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ อันส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิไล ชัยสมภาร

ธันวาคม 2558



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	10
นิยามเชิงปฏิบัติการ	10
ข้อจำกัดในการวิจัย	21
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	21
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	22
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)	22
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	32
แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM)	50
แนวคิดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management)	64
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation)	85
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)	95
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)	109
ความเป็นมา โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเทศบาล	113
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	131
กรอบแนวคิดการวิจัย	139

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	144
รูปแบบการวิจัย.....	144
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	144
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	177
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	178
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	181
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	182
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ.....	184
ส่วนที่ 3 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	201
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	206
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	218
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	227
สรุปผลการวิจัย.....	227
การอภิปรายผล.....	242
ข้อเสนอแนะ.....	278
บรรณานุกรม.....	288
ภาคผนวก.....	294
ก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์.....	295
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	324
ประวัติผู้วิจัย.....	326

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543.....	120
ตารางที่ 2.2	อัตรากำลังของพนักงานที่ปฏิบัติราชการในเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	129
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	145
ตารางที่ 3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนจำแนกตามประเภท ของเทศบาล.....	146
ตารางที่ 3.3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลในเทศบาลตำบล.....	147
ตารางที่ 3.4	ตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	151
ตารางที่ 3.5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	176
ตารางที่ 3.6	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	179
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	183
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในภาพรวม.....	185
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	186
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ.....	188
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานนักบริหาร.....	189
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานธุรการ/วิเคราะห์นโยบายและแผน/ ประชาสัมพันธ์/นิติการ/บรรเทาสาธารณภัย/บุคลากร.....	190
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานการคลัง.....	191
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงาน สาธารณสุข แพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์.....	192
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานสถาปัตยกรรม/วิศวกรรม/ช่าง.....	193

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร.....	194
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา.....	195
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY).....	196
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัย ด้านการบริหารยุทธศาสตร์.....	197
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัย ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	198
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัย ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	199
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	203
ตารางที่ 4.17	ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	207
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล.....	208
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยจากกลุ่มปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	210

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์กลุ่มปัจจัย การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	213
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์กลุ่มปัจจัย ด้านบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และกลุ่มปัจจัยการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	216
ตารางที่ 4.22	ค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	219
ตารางที่ 4.23	ค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	220
ตารางที่ 4.24	ค่าความถี่และร้อยละของโอกาสหรือวิธีการใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	221
ตารางที่ 4.25	ค่าความถี่และร้อยละของข้อจำกัดในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน.....	223
ตารางที่ 4.26	ค่าความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน ปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น.....	224

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2.1 สมการการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	54
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	55
ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	90
ภาพที่ 2.4 โมเดลภูเขาน้ำแข็งของแมคคลีแลนด์.....	96
ภาพที่ 2.5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	139
ภาพที่ 5.1 สรุปข้อค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.....	285

