

แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคล หมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี*

THE MODEL OF FACTOR AFFECTING MANAGEMENT OF THE HOUSING ESTATE JURISTIC PERSONS IN NONTHABURI PROVINCE

สุธีร มั่งมี

Sutee Mungmee

เจตน์สฤกษ์ อังศุกาญจนกุล

Jetsalid Angsukanjanakul

โกมล ไพศาล

Komon Paisal

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: suteenasarn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ภาวะผู้นำ ธรรมชาติภาพ แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และ 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำ ธรรมชาติภาพ แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำ และธรรมชาติภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจ การบริหารจัดการทั่วทั้งองค์การ และหลักธรรมชาติภาพ เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และ ธรรมชาติภาพ ตามลำดับ และพบว่า

* Received 2 January 2021; Revised 17 March 2021; Accepted 22 March 2021



แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลของการวิจัย หน่วยงานสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สามารถนำข้อค้นพบนี้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อกำกับดูแลนิติบุคคลให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน และนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร สามารถนำข้อค้นพบไปปฏิบัติเพื่อให้นิติบุคคลเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: แบบจำลองปัจจัย, ประสิทธิภาพการบริหาร, นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร

Abstract

The objectives of this article were to study: 1) the levels of the efficiency in the management of the housing estate juristic persons, leadership, good governance, motivations, and total quality management; and 2) the influences of leadership, good governance, motivations and total quality management on the efficiency in the management of the housing estate juristic persons. This research employed a quantitative method. The research sample consisted of 400 managers of the housing estate juristic persons in Nonthaburi province. The sample size was determined based on the criterion of 20 times the observed variables. They were selected via stratified sampling. Data analysed with a structural equation model. The findings showed that: 1) the efficiency in the management of the housing estate juristic persons, motivations, and total quality management were rated at a high level whereas leadership and good governance were rated at the highest level; and 2) leadership had the highest overall influence on the efficiency in the management of the housing estate juristic persons, followed by motivations, total quality management, and good governance, respectively. Research results Nonthaburi provincial land office. The findings can be used to guide policy making, to supervise the juristic person in accordance with the current problem and housing estate juristic person findings can be put into practice for more efficiency.

Keywords: Model of Factor, Efficiency in the Management, Housing Estate Juristic Persons

บทนำ

ปัจจุบันจังหวัดนนทบุรีจึงมีอัตราการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้สภาวะสังคมของจังหวัดนนทบุรีอยู่ในลักษณะ “สังคมเมือง” ในปี พ.ศ. 2561 พื้นที่ในจังหวัดนนทบุรีมีโครงการหมู่บ้านจัดสรรมากถึง 1,465 โครงการ (สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี, 2562)



โครงการจัดสรรที่ดินในจังหวัดนนทบุรี มักพบปัญหาเรื่องการร้องเรียนไปยังสำนักงานที่ดิน จังหวัดนนทบุรี หลากหลายปัญหา ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับลูกบ้านไม่ให้ความร่วมมือในการจ่ายค่าส่วนกลาง จำนวน 1,359 โครงการ รองลงมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของนิติบุคคลที่ไม่เป็นธรรม บริหารจัดการเงินส่วนกลางไม่โปร่งใส จำนวน 1,250 โครงการ และเป็นปัญหาเกี่ยวกับเงินค่าส่วนกลางที่จัดเก็บไม่พอใช้จ่ายในการบริหารจัดการหมู่บ้าน จำนวน 930 โครงการ รวมถึงปัญหาอื่น ๆ เช่น ปลอมให้พื้นที่ส่วนกลางทุจริต ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปลอมให้หมู่บ้านสกปรก ไม่ดูแลซ่อมบำรุงทรัพย์สินส่วนกลางหรือเมื่อทรัพย์สินส่วนกลางชำรุดก็ไม่ซ่อมแซม ไฟฟ้าส่องสว่าง ประปารั่ว สวนสาธารณะ และสนามเด็กเล่นทำให้หมู่บ้านจัดสรรทุจริตไปในที่สุด (สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี, 2562) นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ประกอบไปด้วยบ้านเดี่ยว บ้านแฝด บ้านทาวน์เฮาส์ หรือบ้านแถว โดยหน้าที่ของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร คือ การรับโอนทรัพย์สินและสาธารณูปโภคในโครงการจากผู้ทำการจัดสรรที่ดิน มายังผู้ซื้อหรือเจ้าของบ้านทุกคน ร่วมกันรับผิดชอบโดยการจัดตั้งนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ซึ่งทรัพย์สินส่วนกลางเป็นของผู้ซื้อบ้านในโครงการหมู่บ้านจัดสรรทุกคน การโอนสาธารณูปโภคในโครงการได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการโอนทรัพย์สิน และภาษีอากรจากรัฐ รวมถึงมีหน้าที่ออกกฎระเบียบที่ใช้ในหมู่บ้านโดยตั้งเป็น “ข้อบังคับหมู่บ้าน” เพื่อใช้ในหมู่บ้านพร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน รวมทั้งการจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้จัดการนิติบุคคล หมู่บ้านจัดสรรจึงจำเป็นต้องเข้าใจ และศึกษาความแตกต่างของชุมชนที่อยู่อาศัยในรูปแบบหมู่บ้านจัดสรร เพื่อจะได้บริหารจัดการและบำรุงรักษาได้อย่างสอดคล้องกับความเหมาะสมกับลักษณะและสภาพของทรัพย์สินนั้น ๆ โดยภารกิจหลักในการบริหารจัดการของนิติบุคคล จะเป็นการบำรุงรักษาและซ่อมแซม การจัดจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย การดูแลรักษาความสะอาด การประกันภัยทรัพย์สินส่วนกลาง การจัดการประโยชน์ในทรัพย์สิน การบริหารค่าใช้จ่ายเงินส่วนกลางให้มีความโปร่งใส (วิวัฒน์ ศรีเจริญวงศ์ และพัลลภ กฤตยานวัช, 2560)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรมีความจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อส่งผลให้ผู้อยู่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีบริการสาธารณะที่ดี เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคมในหมู่บ้านจัดสรร เป็นสังคมที่น่าอยู่อาศัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “รูปแบบการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในเขตจังหวัดนนทบุรี” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการนิติบุคคลในหมู่บ้านจัดสรรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล แรงจูงใจ และการบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้จัดการนิติบุคคล ในหมู่บ้านจัดสรรจังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งเป็นหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน หมู่บ้านจัดสรรขนาดกลาง จำนวน 755 คน และ หมู่บ้านจัดสรรขนาดเล็ก จำนวน 695 คน รวมทั้งสิ้น 1,465 คน (สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี, 2562) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ไคลน์ (Kline, R. B., 2005) ควรมีจำนวนตัวอย่าง 20 รายต่อตัวแปร สังเกต 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรประจักษ์ทั้งสิ้น 20 ตัว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งเป็นหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ 4 คน ขนาดกลาง 206 คน และขนาดเล็ก 190 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับ ธรรมาภิบาล 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กร 6) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้าน จัดสรร โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 6 ได้ใช้วิธีการการสร้างมาตรวัด โดยใช้ระดับความคิด แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกรายการข้อคำถาม ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า สัมประสิทธิ์ ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 กล่าวได้ว่ามาตรวัดมีความ น่าเชื่อถือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการ เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling, SEM)

ค่าสถิติสำคัญในการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Schermetelleh-Engel, K. et al., 2003) ได้แก่

1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Chi - Square/Degree of Freedom) น้อยกว่า 2.00 ถือว่าแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เข้ากันได้ดี หรืออยู่ระหว่าง 2.00 - 5.00 ถือว่า แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เข้ากันได้พอใช้ได้



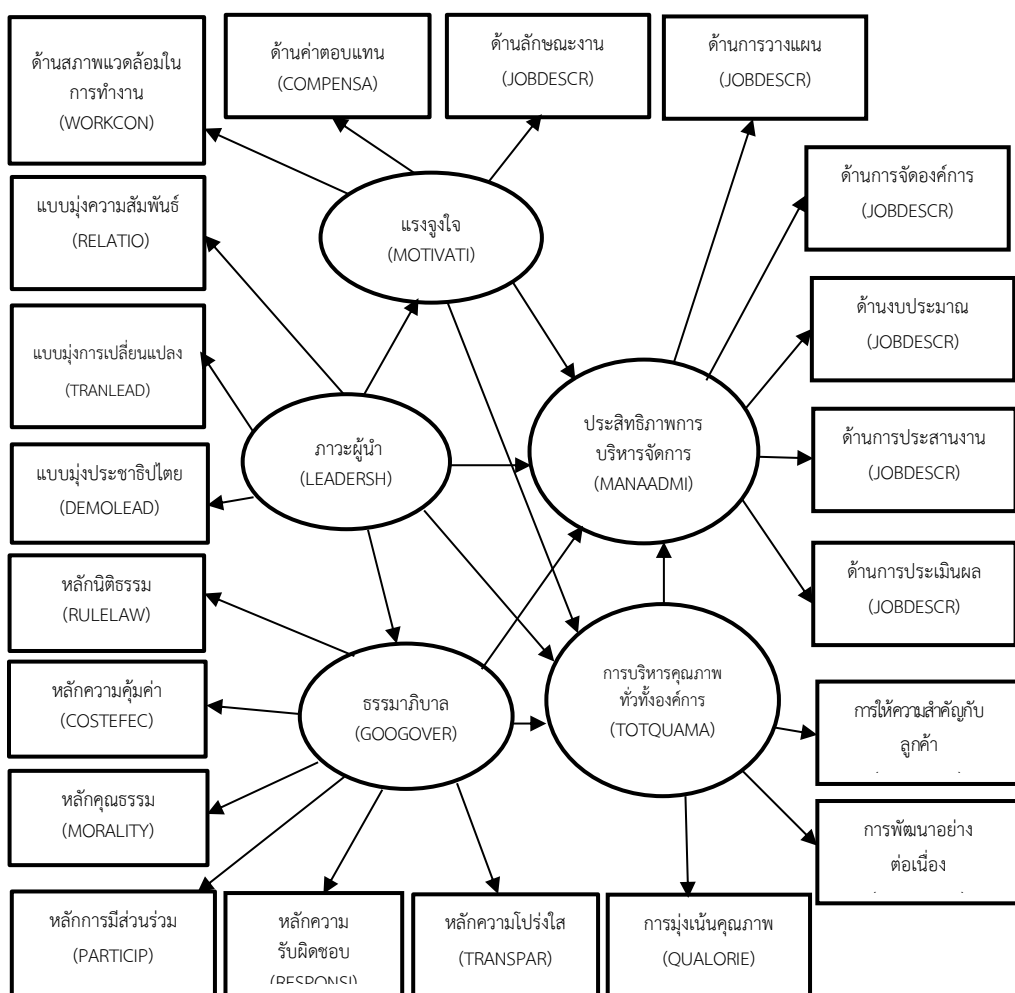
2. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) พิจารณาค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นค่าดัชนีบอกว่าแบบจำลองที่นำมาทดสอบดีกว่าแบบจำลองที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์เลย มีค่าตั้งแต่ 0 – 1 โดยค่า 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ และค่ามากกว่า 0.95 สอดคล้องกลมกลืนกันดี

3. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) พิจารณาค่า GFI (Goodness of Fit) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลอง และค่า AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลอง โดยการปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ค่า GFI และ AGFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0 - 1 โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 คือ ต้องมีความสอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

4. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน พิจารณาค่า RMR (Root Mean Square Residual) และค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่าแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เข้ากันได้ดีมาก หากมีค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 ถือว่าแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกัน หากมีค่า 0.08 - 0.10 ถือว่าแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกันเล็กน้อย หากมีค่ามากกว่า 0.10 ถือว่าแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน

5. ดัชนีการเข้าได้ประหยัด (Parsimony Goodness-of-Fit หรือ PGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

6. ดัชนีวัดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) มีค่ามากกว่า 200



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.7) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 57.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.0) และปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 59.0) ตามลำดับ

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร



ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร	4.25	0.66	มาก
ภาวะผู้นำ	4.59	0.47	มากที่สุด
ธรรมาภิบาล	4.72	0.38	มากที่สุด
แรงจูงใจ	3.92	0.56	มาก
การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ	4.35	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า

1.1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มีประสิทธิภาพด้านการประสานงาน มากกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.50) รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.27) ด้านงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ด้านการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 4.12) และด้านการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.10)

1.2) ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มากกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.70) รองลงมาคือ แบบมุ่งประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย = 4.68) และแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ตามลำดับ

1.3) ธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มีหลักความโปร่งใสมากกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.91) รองลงมาคือ หลักนิติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.78) หลักความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.75) หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.69) หลักคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.67) และหลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 4.52)

1.4) แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.45) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.37) และ ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 2.93)

1.5) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.44) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับลูกค้า (ค่าเฉลี่ย = 4.39) และ การมุ่งเน้นคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.22)



2. ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้กับข้อมูลทุกตัว พบว่า 1) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi - Square/df) มีค่าเท่ากับ 2.57 2) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.06 3) รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.037 4) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 5) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 6) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 7) ดัชนีการเข้าได้ประหยัด (Parsimony Goodness of Fit หรือ PGFI) มีค่า 0.62 และ 7) ดัชนีวัดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) มีค่าเท่ากับ 283.29 แสดงว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit)

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร (MANAADMI) ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ (LEADERSH) ธรรมาภิบาล (GOOGOVER) แรงจูงใจ (MOTIVATI) และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TOTQUAMA)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t	R ² = 0.86
LEADERSH	0.37	0.08	4.55	
GOOGOVER	0.10	0.02	4.17	
MOTIVATI	0.46	0.05	8.87	
TOTQUAMA	0.17	0.08	2.35	

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล แรงจูงใจ และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคล ได้ร้อยละ 86

2.2 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TOTQUAMA) ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ (LEADERSH) ธรรมาภิบาล (GOOGOVER) และแรงจูงใจ (MOTIVATI)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t	R ² = 0.74
LEADERSH	0.73	0.08	9.24	
GOOGOVER	0.07	0.03	2.13	
MOTIVATI	0.16	0.07	2.21	



ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และแรงจูงใจ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้ร้อยละ 74

2.3 ธรรมาภิบาล (GOOGOVER) ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (LEADERSH)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อธรรมาภิบาล

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t	R ² = 0.14
LEADERSH	0.14	0.06	2.67	

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ธรรมาภิบาล ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของ ธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 14

2.4 แรงจูงใจ (MOTIVATI) ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (LEADERSH)

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ตัวแปรอิสระ	Beta	S.E.	t	R ² = 0.60
LEADERSH	0.78	0.05	15.34	

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจ ได้ร้อยละ 60

อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรแฝง ซึ่งส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคล ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ สมการโครงสร้างมาเสนอค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรแฝงทุกตัว เพื่อแสดงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคล ดังตารางที่ 6

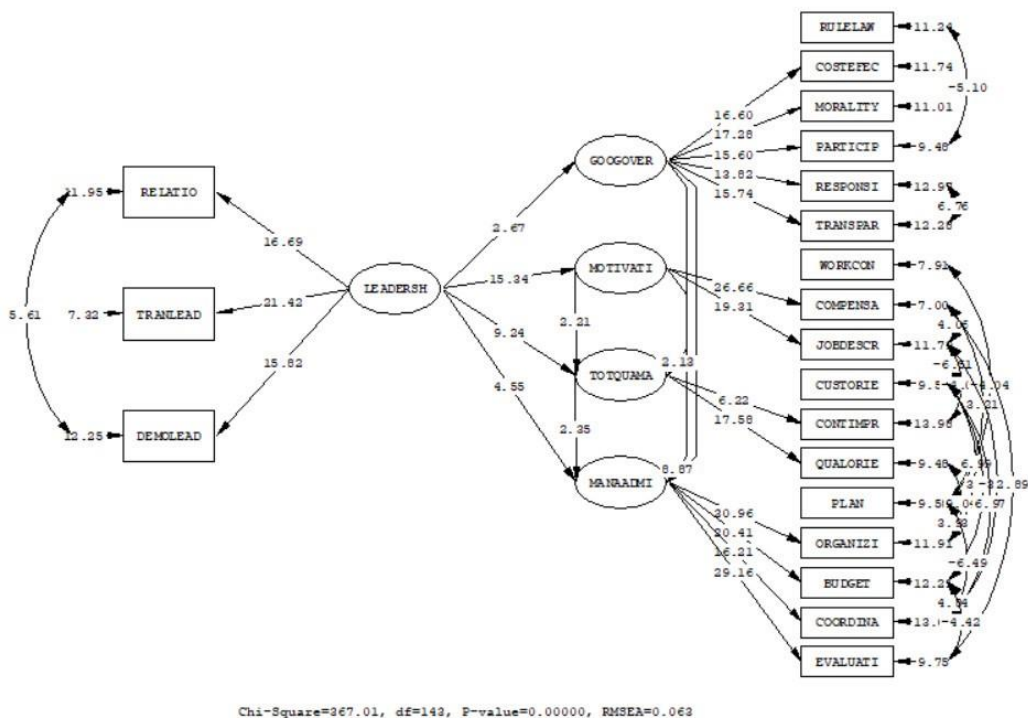
ตารางที่ 6 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล		
	ทางตรง	ทางอ้อม	ผลรวม
ภาวะผู้นำ	0.37**	0.50**	0.87**
ธรรมาภิบาล	0.10**	0.01*	0.11*
แรงจูงใจ	0.46**	0.03*	0.49**
การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร	0.17*	-	0.17*

** นัยสำคัญที่ระดับ 0.01, * 0.05



จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และ ธรรมภิบาล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และ ธรรมภิบาล



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในรูปแบบค่าที่ (t - value)

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ เนื่องจากนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรที่มีภาวะผู้นำ สามารถทำให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรยอมรับ ศรัทธา และปฏิบัติตาม โดยนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหมู่บ้าน ช่วยเหลือสมาชิกในหมู่บ้าน จัดสรรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร (Dubrin, A., 1998) สอดคล้องกับ วิภาดา คุปตานนท์ ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรร และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ในขณะเดียวกันยังต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง



(Transformational Leadership) ซึ่งการที่ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกในหมู่บ้านให้ดีขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังโดยผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรทำให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรกลายเป็นสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนาเป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องยกย่องระดับความรู้สึกของสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรร ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อหมู่บ้านโดยกระตุ้นระดับความต้องการ (วิภาดา คุปตานนท์, 2554); (Bass. B. M., 1985)

นอกจากนี้ ผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งประชาธิปไตย (Democratic Leadership) โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรมากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร หากแต่จะเปิดโอกาสให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ดังนั้นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ควรให้อาสาทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ต้องพยายามส่งเสริมให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรออกความคิดเห็น และมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ด้วย (Blake, R. R. & Mouton, J. S., 1994) ใช้การตัดสินใจของสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรหรือให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ ที่พบว่า ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร



อันได้แก่ คน งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร
ความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะ
ผู้นำ (สุภัททา ปินทะแพทย์, 2561)

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อิวานเชวิช (Ivancevich, J. M.) ที่พบว่า การบริหารองค์การ
ให้บรรลุเป้าหมายหลักในการดำรงอยู่ของทุก ๆ องค์การไม่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็นการแสวงหา
กำไร การบำเพ็ญประโยชน์ การสาธารณสุข การกีฬาหรืออื่น ๆ ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นปัจจัย
ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการนำพา
บุคลากร และองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21
ซึ่งเป็นยุคที่องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จำเป็น
อย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การเพื่อเตรียมพร้อมในสภาวะการ
แข่งขันที่รุนแรง โดยการใช้ภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการโน้มน้าวอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่น
ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Ivancevich, J. M., 2008)

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับ ธรรมาภิบาล
เนื่องจาก ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้เกิดความ
เป็นธรรม ความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า สามารถตรวจสอบได้
เปิดโอกาสให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรเข้ามามีส่วนร่วม และยังช่วยในการจัดระเบียบให้สังคม
อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขต้องอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ มุตตา คง
คีน ที่กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นการรับรองว่า ในองค์การจะไม่มีกรณีฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อย
ประสิทธิภาพในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส
และตรวจสอบได้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข (มุตตา คงคีน,
2551) สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการผลิตแรงงานมีอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาล
คือหลักที่ใช้ในการบริหารบ้านเมืองที่ดี ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในด้าน
ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายคดีวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหา
การบริหารจัดการเวลา การสื่อ การปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์การ การมี
มนุษยสัมพันธ์ดี ความขยันและการทำงานเป็นทีม (บุญสืบ โพธิ์ศรี, 2559)

นอกจากธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นเกณฑ์การปกครองบ้านเมืองที่ดี การบริหาร การจัดการ
ควบคุมกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ธรรมาภิบาลสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ
และเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานใน
ปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์การให้มีศักยภาพและ
ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การ
นั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์การที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจ



ในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (วิภาส ทองสุทธิ, 2551)

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้หมู่บ้านจัดสรรไปถึงจุดประสงค์ การที่สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรเต็มใจเพื่อให้หมู่บ้านของตนประสบความสำเร็จในเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นสิ่งที่นิติบุคคลใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรเกิดความพอใจในการปฏิบัติ สิ่งจูงใจสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรที่เข้ามาเป็นนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ต้องมีพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ตั้ง สอดคล้องกับ เจมส์ และ โจนส์ (James, L. R. & Jones, A. P.) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้มีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือ วัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ที่ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงานทางกายเป็นสำคัญ (James, L. R. & Jones, A. P., 1994) นอกจากนี้ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนก็มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรควรได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนानันท์ ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามลำดับและค่าตอบแทนยังหมายถึง รูปแบบของการจ่ายทั้งหมดทั้งเป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน รวมถึงบริการที่จำเป็นได้ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (สุจิตรา ธนานันท์, 2552); (Milkovich, G. M. & Newman, J. M., 2005) แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ในทำนองเดียวกันนิติบุคคลอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกัน โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป (อรพิน ชูชม, 2555) นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรจะต้องมีการจูงสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรให้ถูกต้องกับความต้องการ สิ่งตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรจะต้องเลือกให้ถูกต้อง และควรจะให้น้ำหนักแต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสม และวิธีการจูงใจที่ถูกต้อง จะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับการบริหารจัดการของหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553)



4. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับ การบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นเพราะว่า การบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการบริหารจัดการของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรที่มุ่งเน้นคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อถือและคุณค่าที่สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรพึงได้รับ รวมถึงวิธีการจัดการปรับปรุงประสิทธิภาพ ความคล่องตัวและความสามารถในการแข่งขันของทั้งหมู่บ้านจัดสรร (Oakland, J. S., 1993) สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ ที่พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ และมีโครงสร้างในการสร้างความร่วมมือขององค์กร ในการวางแผนและลงมือปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรทำให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุถึงจุดหมายร่วมกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์องค์กรและสามารถปรับปรุงคุณภาพของของบริการนั้นจนได้เป็นผลสำเร็จทั่วทั้งองค์กร ด้วยแรงสนับสนุนในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพในระดับที่ต้นทุนต่ำและผู้ใช้บริการพึงพอใจ (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2554); (Ishikawa, K., 1985) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร็กเกอร์ (Drucker, P. F.) และ วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ ที่กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 2) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) มุ่งเน้นคุณภาพ (Drucker, P. F. , 2003); (วีรวิธ มาฆะศิริานนท์, 2560) และงานวิจัยของ มินตรา จันทรเสถียร ที่พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารองค์กร เพราะการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรนั้นมีระบบงานที่ดี มีมาตรฐานการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ซึ่งประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับลูกค้า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งเน้นคุณภาพ นอกจากนั้น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นการรวมหลักการพัฒนาคุณภาพ หลักการรักษาหรือคงไว้ซึ่งคุณภาพและหลักปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งคุณภาพของผู้ปฏิบัติทุกคนในองค์กรและคุณภาพขององค์กร จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (มินตรา จันทรเสถียร, 2559); (บุญใจ ศรีสถิติราษฎร์, 2557) และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการบริการงานที่เน้นการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Goetsch, D. L. & Davis, S., 1994) นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ผลงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์กร (วิชญพงศ์ ทองพวง, 2556)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร โดยการบริหารทั่วทั้งองค์กรได้ถูกเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กร (Dean, J. W. & Evans, J. R., 1994) และยังช่วย



สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมของการบริหารองค์การที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเสรี และลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้โดยง่าย (Sureshchandar, G. S. et al., 2001)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัญหาการบริหารจัดการของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เกิดจากการบริหารจัดการของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรที่หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และไม่แสวงหาความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลให้นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรและผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องมีภาวะผู้นำ ที่มุ่งเน้นไปที่การให้บริการแก่สมาชิกในหมู่บ้านจัดสรร มีความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกกับคณะกรรมการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร และเข้าใจในความต้องการของสมาชิกในโครงการหมู่บ้านจัดสรร เปิดโอกาสให้สมาชิกในโครงการหมู่บ้านจัดสรร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ เช่นเดียวกันต้องมีการบริการทั่วทั้งองค์การโดยให้ความสำคัญกับสมาชิกในโครงการหมู่บ้านจัดสรร ขณะเดียวกันผู้จัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรก็มีความรับผิดชอบมีความต้องการกำลังใจและแรงจูงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 1) นิติบุคคลที่เข้ามาบริหารหมู่บ้านจัดสรร ควรจะเป็นสมาชิกในหมู่บ้านจัดสรรของตนเอง การเข้ามาบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ควรเข้ามาโดยการเลือกตั้ง ในการที่ใช้บริการ นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร จากภายนอก มาเป็นนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร อาจเกิดปัญหาด้านปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในหมู่บ้าน เพราะนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องดำเนินการตามข้อบังคับของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรอย่างเคร่งครัด อาจเกิดการต่อต้านจากสมาชิกในหมู่บ้านได้ ซึ่งนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรยึดหลักนิติศาสตร์ โดยไม่ยึดหลักรัฐศาสตร์ขาดความยืดหยุ่น ในการบริหารงาน ก็จะทำให้เกิดการขาดความร่วมมือร่วมใจ เสียสละ ในการจ่ายเงินค่าส่วนกลาง 2) นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ควรจัดให้มีฝ่ายตรวจสอบการบริหารจัดการหมู่บ้านจัดสรร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงาน 3) นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรต้องอธิบายถึงกฎหมายนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรให้สมาชิกในหมู่บ้านเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการปรองดอง และสมานฉันท์ และชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับรายรับรายจ่ายให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป 1) ควรวิจัยประเมินผลรูปแบบการบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี โดยการนำรูปแบบที่ได้ไปใช้กับหมู่บ้านจัดสรรในจังหวัดอื่น ๆ แล้ว 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดในจังหวัดนนทบุรี ว่ามีรูปแบบ และปัจจัยเหมือนกัน หรือต่างกันหรือไม่



เอกสารอ้างอิง

- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2554). การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ชีษณุพงศ์ ทองพวง. (2556). องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตรากร. (2557). การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- บุญสืบ โพธิ์ศรี. (2559). ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มินตรา จันทรเสถียร. (2559). การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มุตตา คงคืน. (2551). ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2554). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิภาส ทองสุทธิ์. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษ.
- วิวัฒน์ ศรีเจริญวงศ์ และพัลลภ กฤตยานวัช. (2560). กฎหมายอาสารชุด และการบริหารนิติบุคคลอาสารชุด. กรุงเทพมหานคร: มาสเตอร์ คีย์.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2560). การบริหารองค์กรคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี. (2562). การร้องเรียนหมู่บ้านจัดสรร. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- สุจิตรา ธนนันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2561). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- อรพิน ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน. จิตวิทยา, 2(2), 52 – 61.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1994). The managerial grid Houston. TX: Gulf Publishing.
- Dean, J. W. & Evans, J. R. (1994). Total quality: Management, organization, and strategy. St Paul. Minnesota: West Publishing.



- Drucker, P. F. (2003). *Peter Drucker on the Profession of Management*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Dubrin, A. (1998). *Leadership research finding: Practice and Skills*. Boston, Houghton: Mifflin.
- Goetsch, D. L. & Davis, S. (1994). *Introduction to total quality: Quality, productivity, competitiveness*. New York: Maxwell Macmillan.
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control: The Japanese way*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Human resource management*. (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- James, L. R. & Jones, A. P. (1994). Organizations climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(1), 1096-1112.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.
- Milkovich, G. M. & Newman, J. M. (2005). *Compensation*. (8th ed). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Oakland, J. S. (1993). *Total quality management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Schermelleh-Engel, K. et al. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sureshchandar, G. S. et al. (2001). Customer perceptions of service quality: A critique. *Total Quality Management*, 12(1), 111-124.