ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์[1]
นิคม เจียรจินดา[2]
วิรมล เวศสุนทรเทพ[3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากประชากร คือ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ สมาชิกของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นด้านสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำ ในส่วนประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์การ อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 การวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ หลักการประเมินแห่งดุลยภาพ มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์การ

[1]อาจารย์, สาขาทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ
2086 ถนน รามคำแหง แขวง หัวหมาก เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: keawta99@yahoo.com
[2]อาจารย์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนน รามคำแหง แขวง หัวหมาก เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: nik_3240@hotmail.com
[3]อาจารย์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนน รามคำแหง แขวง หัวหมาก เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: viramol@hotmail.com

Leadership and Effectiveness in Management in Terms of the Balanced Score Card.

Keawtar Phuphatthanapong[1]
Nikom Jearrajinda[2]
Viramon Wetsuntornthep[3]

Abstract

This research aimed to study the relationship between leadership and effectiveness in management, with in the framework of the balanced score card, in Banglamung Municipality, Banglamung District, Chonburi Province by means of a complete enumeration, units of analysis being the Board of Directors, officials, members of Banglamung Councils. Data collection was conducted by a questionnaire for statistical analysis. It was demonstrated that overall leadership was high at 3.70, personality being the most important characteristic. Overall effectiveness of management, based on the principle of equilibrium assessment, was high at 3.77, the perspective on organization process management being the highest level at 3.82. Moreover, leadership affected effectiveness in management significantly at 0.05

Keywords: Leadership, Personal characteristic, Equilibrium assessment, Perspective on organization process management.

[1] Assoc. Prof., Department of Human Resources Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 2086 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang kapi, Bangkok 10240
e-mail: keawta99@yahoo.com
[2] Lecturer, Master Degree Program in Public and Business Administration , Ramkhamhaeng University, 2086 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang kapi, Bangkok 10240
e-mail: nik_3240@hotmail.com
[3] Lecturer, Master Degree Program in Public and Business Administration, Ramkhamhaeng University, 2086 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang kapi, Bangkok 10240
e-mail: viramol@hotmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญา สิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วน กลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้งเทศบาล ขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476

ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเทศบาลซึ่งถือเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญมากหน่วยหนึ่งในปัจจุบัน เพราะเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด รับรู้ในปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามกฎหมาย นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด กล่าวคือ กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล อาทิเช่น นโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตคอรัปชั่น และในขณะเดียวกัน เทศบาลก็ต้องแก้ไขปัญหาของเทศบาลเอง เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ชุมชนแออัด การจราจร รวมถึงการก่อ สร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการดำเนินงานดังกล่าว จำเป็นต้องยึดหลักการบูรณาการในการดำเนินงาน มีการประสานงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นการดำเนินงานที่มีวิสัยทัศน์ด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (เอกสารของสภาร่างรัฐธรรมนูญ,2550)

ในขณะที่อำนาจ หน้าที่ ตามโครงสร้างขององค์การ ได้กำหนดหน้าที่ซึ่งเป็นภาระความรับผิดชอบที่กว้างขวาง ทำให้มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเป็นอันมาก และขณะเดียวกันผู้รับบริการก็มีอัตราการเพิ่มขึ้น และมีเป็นจำนวนมาก การให้บริการต้องให้บริการรวดเร็ว ซึ่งหากเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความล่าช้าย่อมหมายถึง การสูญเสียเวลาอันมีค่าของประชาชนผู้ใช้ บริการ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นโดยเฉพาะรูปแบบเทศบาลนั้นมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การแก้ไขปัญหาของประชาชน เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นหากการให้บริการ แก่ผู้ใช้บริการล่าช้าย่อมหมายถึงการบริหารงานของเทศบาลนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้ นอกจากปัญหาในเรื่องภารกิจหลักของเทศบาลแล้ว ยังมีปัญหาต่าง ๆ อีกอาทิเช่น ปัญหาทางด้านการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาทางด้านนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากร เป็นต้น

เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การนอกจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังมีผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำ และมีบทบาทในการบริหารอีกด้วย บุคคลเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าองค์การ หรือผู้บริหาร ล้วนถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นผู้ที่บริหารองค์การให้มี

ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้นั้น

ผู้นำองค์การนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในหลักของการบริหารงาน เพราะผู้นำจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน จัดโครงสร้างขององค์การ และรับผิดชอบต่อความสำเร็จ รวมทั้งนำพาองค์การให้อยู่รอดดำเนินการได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การอีกด้วย ดังนั้นการที่องค์การใดก็ตามจะประสบความสำเร็จ และพัฒนาไปได้ด้วยดีจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถ มีภาวะผู้นำสูง และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ จึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำมีความ สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพหรือไม่ โดยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ/คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ/คุณลักษณะผู้นำ กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ เพื่อต้องการทราบว่าภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะแบบใด และคุณลักษณะใดบ้างที่มีความ สัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินผลแห่งดุลยภาพ ความสัมพันธ์และส่งผลนั้นมีมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลที่นำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเทศบาลและเพิ่มประสิทธิผล การบริหารงานเทศบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

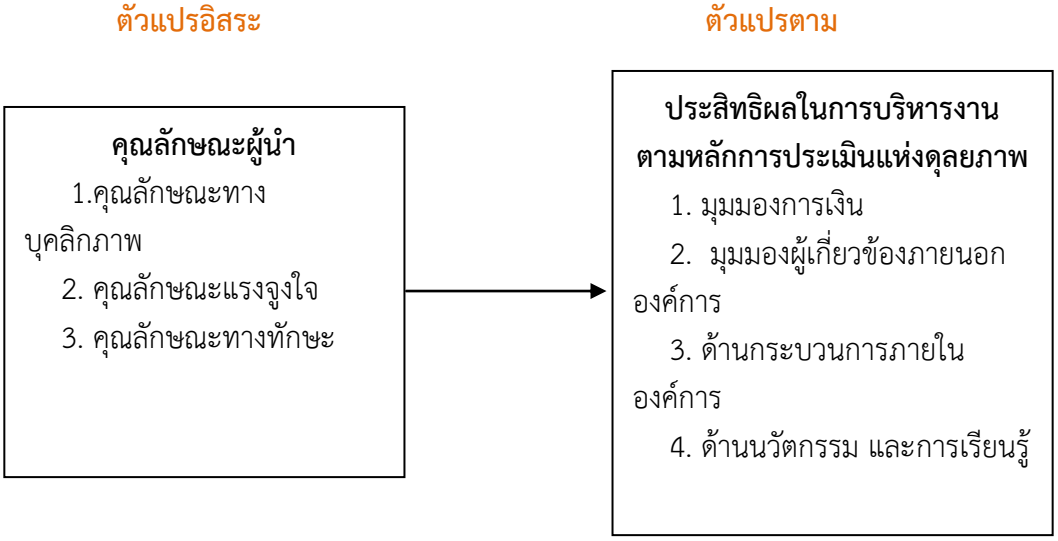
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลในการบริหารงาน ตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีโดยภาวะผู้นำ จะเป็นศึกษาถึงมิติในส่วนของคุณลักษณะผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ คุณลักษณะทางทักษะ และกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น (Independent variables)

ส่วนการศึกษา ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนคร ฯ ในครั้งนี้จะทำการศึกษาถึง หลักการวัดผลงานเชิงดุลยภาพ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการธุรกิจภายใน และด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ และกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม (Dependent variables)

สามารถสร้างเป็นกรอบแนวความคิดได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้นำทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะของผู้นำทางแรงจูงใจ คุณลักษณะของผู้นำทางทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ

แนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากความหมายที่สามารถสรุปได้ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มของผู้นำ เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มนั้นบรรลุวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายขององค์กรจึงมีการสรุปว่า การใช้ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ โดยที่ แนวคิดของ Benjamin M. Sachs (1966)ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ดี ซึ่งเกี่ยวกับตัวของผู้บริหารเองไว้ว่า 1.ต้องมีความเข้าใจตนเองและสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง 2. ต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น 3. ต้องมีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และ4.ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต้องสามารถนำความ คิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน สำหรับแนวคิดของ Barnard (1968) ที่กล่าวว่า คนที่จะเป็นผู้นำมีความจำเป็นที่จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ 5 ประการ คือ 1. ความมีชีวิตชีวาและอดทน (Vitality and endurence) 2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) 3.ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5. ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual capacity) หมายถึง ความเฉียบแหลม มีความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

นอกจากนี้ Hoy and Miskel ยังได้ทำการศึกษาต่อในเรื่องประสิทธิผลของผู้นำ และแบ่งคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1.คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 2. คุณลักษณะแรง จูงใจ 3. คุณลักษณะทางทักษะ สำหรับแนวคิดของ Magnuson (1971)ได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ออกเป็น

คุณลักษณะด้านอาชีพและคุณลักษณะส่วนตัว คือ 1. คุณลักษณะด้านอาชีพ 2.คุณลักษณะส่วนตัว

ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำจะเห็นได้ว่ามีการศึกษาอยู่ในรูปแบบ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะทางร่างกาย คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม เป็นต้น โดยวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ความมั่นใจ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในคุณธรรม

2. คุณลักษณะแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

3. คุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วยทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

แนวความคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล

ปัจจุบันแนวความคิดเรื่ององค์การที่มีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่มีผู้ศึกษาและ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวไปถึงความเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล แต่ในบางครั้งความหมายของประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลยังคงมีความแตกต่างตามแต่ที่จะพิจารณาทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ หรือผสมผสานกัน โดยที่ Fiedler (1967) กล่าวว่าประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิภาพของกลุ่ม และ Price (1968) มีแนว ความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจำกัดอยู่เพียงว่า เป็นระดับองค์การหรือความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Degree of Goal Achievement)ที่กำหนดไว้เท่านั้น ในส่วนของ Reddin (1971), Barnard (1968) และ Lawless (1979) ได้แสดงแนวความคิดเป็นไปในทิศทาง เดียวกันว่าประสิทธิผลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำของผู้บริหาร ให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหมาย ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์

ซึ่ง ภรณี มหานนท์ (2529) ได้อธิบายถึงลักษณะ ระดับของประสิทธิผลไปในทิศทางเดียวกันกับ Gibson (2005) ซึ่งได้อธิบายถึงประสิทธิผลในบริบทของความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Cause and effect)ได้แบ่งความมีประสิทธิผลออกเป็น 3 ระดับกล่าวคือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล (Individual effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกขององค์การ 2. ประสิทธิผลของกลุ่ม (Group effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด 3. ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) องค์การประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงประกอบด้วยประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม

โดยที่ Parsons (1960) ได้เสนอแนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ (Talcott Parsons’s Structural Functionalism) 4 ประการ ที่จำเป็นต่อระบบต่าง ๆ คือ

1. Adaptation (การปรับตัว) โดยมีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดคือ

1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

1.2 นวัตกรรม (Inno - vation)

1.3 ความเจริญเติบโต (Growth)

1.4 การพัฒนา (Development)

2. Goal Attainment (การบรรลุเป้าหมาย)โดยมีตัวบ่งชี้ที่จะวัด ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

2.2 คุณภาพ (Quality)

2.3 การ แสวงหาทรัพยากร (Resource acquisition)

2.4 ประ สิทธิภาพ (Efficiency)

3. Integration (บูรณาการ) โดยมีตัวบ่งชี้ที่จะวัด ดังนี้

3.1 ความพอใจ (Satisfaction)

3.2 บรรยากาศ (Climate)

3.3 การสื่อความหมาย (Communication)

3.4 ความขัดแย้ง (Conflict)

4. Latency (Pattern maintenance) โดยมีตัวบ่งชี้ที่จะวัด ดังนี้

4.1 ความภักดี (Loyalty)

4.2ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest)

4.3 แรงจูงใจ (Motivation)

4.4 เอกลักษณ์ (Identity)

ส่วน Caplow (1964) ได้สร้างแบบจำลองที่เสนอแนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ 2 องค์การ คือ องค์การเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกัน สามารถเปรียบเทียบกันได้และประเมินผลโดยวัดจาก ตัวแปร 4 ตัว แปรด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง (Stability) 2) การผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ (Voluntarism) และ 4) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)

โดยที่หลักการประเมินแห่งดุลยภาพ (Balanced Score Card) เป็นกรอบแนวคิดอีกรูปแบบหนึ่งในการวิเคราะห์หาประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อพิจารณาองค์การจากมุมมองด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน จึงเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างทันสมัยที่จะนำมาเป็นตัวแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในปัจจุบันการนำหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ (Balanced Score Card) มาใช้นั้นได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือด้านการบริหาร จัดการองค์การอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน (พสุ เตชะรินทร์ ,2547)

ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมุมมองการประเมินแห่งดุลยภาพ ประกอบด้วย 1. มุม มองด้านกระบวนการภายในองค์การ 2. มุมมองด้านการเงิน 3. มุมมองด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์ การ 4. มุมมองด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ จากการศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมิน แห่งดุลยภาพของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยตัวชี้วัด หรือเป็นสิ่งบ่งบอกที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำในแต่

ละคน ว่ามีความเป็นภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด คือ คุณลักษณะผู้นำ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และคุณลักษณะทางทักษะ

2. ประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ หมายถึง การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยการประเมินผลความสำเร็จขององค์การด้วยการประเมินผลหรือวัดผลด้านการปฏิบัติการอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน มุมมองการเงิน มุมมองผู้เกี่ยวข้องภายนอกองค์การ มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์การ และมุมมองด้านนวัตกรรม และการเรียนรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และสมาชิกของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มประชากร จำนวนทั้งสิ้น 125 คน เป็นการแจงนับครบถ้วนทุกหน่วย (Complete enumeration) แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขอบเขตระยะเวลาดำเนินการในช่วงเดือน มกราคม-มิถุนายน 2559

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ตอนที่ 1.สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2. สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ และตอนที่ 3. สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ตามมุมมองการประเมินแห่งดุลยภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และประสิทธิผลตามมุมมองการประเมินแห่งดุลยภาพ

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นิยามตัวแปรสร้างแบบสอบถามให้ครอบ คลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับคณะผู้บริหาร ข้าราชการ สมาชิกของของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่า ความเชื่อมั่น 0.98

5. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและ ลูกจ้าง เขตเทศบาลตำบลบางละมุง รวมจำนวน 125 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป จากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ใช้วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์คุณลักษณะผู้นำที่สามารถส่งผลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลัก การประเมินแห่งดุลยภาพทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.2 ทำงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ/ตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 36.0 และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.4

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

คุณลักษณะของผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	ระดับภาวะผู้นำ
1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ	3.74	.560	สูง
2. คุณลักษณะแรงจูงใจ	3.70	.682	สูง
3. คุณลักษณะทางทักษะ	3.66	.631	สูง
รวม	**3.70**	**.560**	**สูง**

จากตาราง การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำ พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีลักษณะผู้นำในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 จากคะแนนเต็ม 4.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะ ทางบุคลิกภาพ

โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และคุณลักษณะทางทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำ ของเทศบาลตำบลบางละมุง ตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ

ตารางที่ 2 ประสิทธิผลในการบริหารงาน

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	$\bar{X}$	**S.D**	**ประสิทธิผล**
1. มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์การ	3.82	.638	สูง
2. มุมมองด้านการเงิน	3.77	.613	สูง
3. มุมมองส่วนของผู้เกี่ยวข้อง	3.75	.674	สูง
4. ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ	3.74	.647	สูง
รวม	**3.77**	**.601**	**สูง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผล ในการบริหารงาน ของผู้นำเทศบาลตำบลบางละมุง ตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผล ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางละมุง ตามมุมมองการประเมินแห่งดุลยภาพสูงที่สุดคือ มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ มุมมองด้านการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 มุมมองส่วนของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 และมุมมองด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation)ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงาน

ภาวะผู้นำ	**ประสิทธิผลในการบริหารงาน**			
	Pearson Correlation	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
1.คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ	.821**	.000	สูง	บวก
2.คุณลักษณะทางแรงจูงใจ	.843**	.000	สูง	บวก
3.คุณลักษณะทางทักษะ	.884**	.000	สูง	บวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ พบว่า คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และคุณลักษณะทางทักษะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ เนื่องจาก มีค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และคุณลักษณะทางทักษะ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักประเมินแห่งดุลยภาพ

ตารางที่ 4 อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	Sig.
1.คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ	.346	.083	.323	4.149*	.000
2.คุณลักษณะทางแรงจูงใจ	-.022	.098	-.025	-.227	.820
3.คุณลักษณะทางทักษะ	.618	.089	.649	6.937*	.000

ค่าคงที่ .297

R = .902 R^2 = .817 R^2 adj = .813 F overall = 180.167 p = .000

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะทางทักษะ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยภาวะผู้นำด้านทักษะมีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .649) และภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพมีอิทธิพลรองลงมา (Beta = .323) คุณลักษณะของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกัน พยากรณ์ได้ ร้อยละ 81.3 (R^2 adj = .813)

เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์พหุในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลในการบริหารงาน = .297 + 0.346 (ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ) +0.618 (ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางทักษะ)- 0.022 (ภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ)

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งหลักดุลยภาพของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” สามารถอภิปรายผล โดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ/ตามภารกิจ และปฏิบัติงานเป็นระยะ เวลา 6 – 10 ปี ซึ่งบุคลากรของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ และเป็นคนในท้องที่ ทำให้ทำงานได้สะดวก รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล ฯ ซึ่งเป้าหมายสูงสุด ก็คือการทำให้ประชาชนที่เป็นสมาชิกของเทศบาลฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน รวมทั้งร่วมพัฒนาพื้นที่ของตนเอง ส่งผลให้ประเทศมีความเจริญ มั่นคง และมั่งคั่ง

สำหรับภาวะผู้นำ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะทางบุคลิก-ภาพ ด้านคุณลักษณะทางแรงจูงใจ และด้านทักษะนั้น เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเป็นผู้ที่มี คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ จะประกอบด้วย 1.ความมั่นใจ 2. ความอดทนต่อภาวะกดดัน 3. ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และ 4. การยึดมั่นในคุณธรรม คุณลักษณะทางแรงจูงใจจะประกอบด้วย 1. มีแรงขับในการปฏิบัติงาน 2.มีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ 4.มีความต้องการในอำนาจและคุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย 1. ทักษะทางการบริหาร 2. ทักษะทางเทคนิค 3. ทักษะระหว่างบุคคล และ 4. ทักษะทางความคิดรวบยอด

ดังนั้น การที่เทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีผู้นำมีที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ ซึ่งวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ เป็นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี และเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะทางแรงจูงใจที่ดี เป็น ผู้นำที่แรงขับในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และเป็นผู้มีความต้องการในอำนาจที่ นั่นหมายความถึง เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะทางแรงจูงใจที่ดี นอกจากนี้ผู้นำของเทศบาลตำบลบางละมุง เป็นผู้นำที่มีทักษะในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะทางการบริหาร ที่ผู้นำหรือผู้บริหารนำมาเป็นหลักในการบริหารที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะทำให้ผลการดำเนิน งานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้น เป็นไปตามที่ผู้บริหารของเทศบาลเป็นวางแผนเอาไว้ การดำเนินงานได้ปฏิบัติตามหลักการประเมินแห่งหลักดุลยภาพในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเงิน ด้านส่วนของผู้เกี่ยวข้อง และด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์การ จึงทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่วางเอาไว้

สามารถที่จะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่ง

ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้นำทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะของผู้นำทางแรงจูงใจ คุณลักษณะของผู้นำทางทักษะ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งหลักดุลยภาพ โดยที่คุณลักษณะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งหลักดุลยภาพ และสามารถนำมาพยากรณ์ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและ ด้านคุณลักษณะทางทักษะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะของเทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เท่านั้น และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับส่วนงานเทศบาล หรือหน่วยงานอื่น ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับเทศบาลในอำเภอต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานขององค์การ ต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงาน องค์การ และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

References

Barnard, C. L. (1968). **The Functions of Executive**. Cambridge: Harvard University Press.

Constituent Assembly. (2007). **Document of Constituent Assembly**, Bangkok.

Decharin, Pasu (2004). **The Route from Strategy to Performance with Balanced Score Card and Key Performance Indicator**s. 12th edition. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House

Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: Mcgraw-Hill.

Gibson, J. L.(2005). **Organizations: Behavior Structure and Process**. International edition 10th ed . U.S.A.:McGraw Hill Inc.

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory,Research and Practice.** 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001.

Keetibuth, Pornnee (1986). **The Effectiveness Assessment of the Organization**. Bangkok: Odeon Store Printing House.

Lawless, David J. (1979). **Organizational Behavior: The Psychology of Effective Management** .2 nd ed. Englewood Chiff,NJ.:Prentice-Hall

Magnuson, Walter G. (1971). **The Characteristics of Successful School Business Managers** Doctoral Dissertation. University of Southern Californai, Los Angeless Inc.

Parson, Talcott. (1960). Effect of Size, Complexity and Ownership in Administrative Intensity. **Administrative Science Quarterly.** New York : Holt, Rinchart & Winston .

Price, J. L. (1968). **Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions**. Illinois:Homewood III. Richard D. Irvin, Inc.

Reddin , W.J. (1971) . **Managerial Effectiveness** . New York : Mc Graw Hill.

Sachs, Benjamin M. (1966).**Educational Administration: A Behavioral Approach**. Boston : Hougton Miffin Co.,

Noicham ,S., Jearrajinda N., laohavichien C. (2016). Good governance and effectiveness in the management in terms of the Balanced Score Card in the Chao Phraya Surasak Municipality, Sriracha District , Chonburi Province. **Kasem Bundit Journal** Vol.17 No.2 (38-48).

Thendore, Caplow. (1964). **Principles of Organization**. New York: Harcourt., Brace and World.

Yamane Taro. 1970. **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.