

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย

อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

VISIONARY LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATORS WHICH AFFECTED TOWARDS
THE EFFECTIVENESS OF BANGTOEY SUB DISTRICT MUNICIPALITY, SAMKHOK
DISTRICT, PATHUMTHANI PROVINCE

พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล¹, รัฐบุรุษ คัมทรัพย์²

ญาดา นภาพารักษ์³, สามารถ ตูจันทา⁴, รัชดา มิตรสมหวัง⁵

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ศึกษาประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล และศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องที่ของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 144 คน โดยทำการศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตามแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของเทศบาล

ตำบล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regresstion Analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน

¹ นักการเมืองท้องถิ่น และอาจารย์พิเศษสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

² อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

³ อาจารย์ประจำ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

^{4,5} อาจารย์ประจำ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ , การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research were to study the level of visionary leadership of the administrators at the effectiveness level of Bangtoey Sub district Municipality, Samkhok district, Pathumthani province. The sample groups used in this study were the personnel, local leaders and local leaders of Municipality, Samkhok district, Pathumthani Province. The population of this study were 144 people, by studying the data from the total population. The research instruments were the

questionnaires with rating scale estimates the 5 levels by Likert Scale (Likert Scale). The researchers collected the questionnaires. Then analyzed the visionary leadership data of the administrators which effectiveness of the Sub district Municipality with the average (Mean) and standard deviation (Standard Deviation), analysis visionary leadership of the administrators which effectiveness of the Sub district Municipality. Using multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis) by Enter method.

Keyword: Visionary leadership of the administrators

The research results had found that:

1. Visionary leadership of the administrators, over all aspects were at the high level. Considering in individual aspect found at the high level in all aspects by sorting the average from descending as followings: in visionary creating, visionary dissemination, being the good role models and the visionary performance, respectively.

2. The effectiveness of Bangtoey Sub district Municipality, Samkhok District, Pathumthani Province, over all aspects were at the moderate level. Considering in individual aspect found at the moderate in

all aspects by sorting the average from descending as followings: Therefore the administration aspect, the operation results, working satisfaction, developing organization, the procurement and resources allocation, respectively.

3. Visionary leadership of the administrators, visionary dissemination, visionary performance and being the good role models which affected the positive towards effectiveness Sub district Municipality were statistically significant at the .01 level. Variable of visionary creation which affected the positive towards effectiveness Sub district Municipality were statistically significant at the .05 level. By the four variables of visionary leaders were together to predict the effectiveness of the organization by 49 percent at the .05 level, a significant statistical level. 01

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจ

องค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการคือประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ (ธัญพล ชะอู่, 2558:138)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จภายใต้แรงผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นแนวทางหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์การต่าง ๆ ในโลกยุคการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันองค์การทั้งภายในประเทศและต่างประเทศต่างมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์จะมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การและพร้อมที่จะปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์การ การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์การ (รักเกียรติ หงษ์ทอง, 2559:73)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นทั้งในด้านการพัฒนาพื้นที่ การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยที่รากฐาน อย่างไรก็ตามการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเผชิญปัญหาและอุปสรรคหลากหลาย

ประการ อาทิ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ปัญหาในพื้นที่ที่ยังแก้ไขไม่ได้ นอกจากนี้ ด้วยบริบทใหม่ของประเทศและสถานการณ์โลกที่ท้องถิ่นเผชิญอยู่ ไม่ที่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งความขัดแย้งทางการเมือง ฯลฯ ล้วนแต่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายใหม่ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งโดยตรงและอ้อม จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรู้เท่าทันสถานการณ์ ดำเนินงานเชิงรุก เตรียมการรองรับเพื่อให้ประชาชนและชุมชนได้รับผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด ขณะเดียวกันสามารถสร้างโอกาสแก่ท้องถิ่นและประชาชนในอนาคตด้วย

ภายใต้บริบทเหล่านี้ ผู้นำและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ในการทำงาน จากทัศนคติแบบทำไปวันๆ แบบเดิมๆ และเหมือนกัน มาสู่ทัศนคติการทำงานที่เชื่อมั่นว่าท้องถิ่นทำได้ ก้าวข้ามพันธนาการของความเป็นระบบราชการหรือวิถีเดิมที่แก้ปัญหามาไม่ได้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งที่การพัฒนาท้องถิ่นและประโยชน์สุขของประชาชนในระยะยาว ทัศนคติแบบนี้จะปลูกเร้าให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพลังเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้นและจะก่อให้เกิดการพลังทวีคูณ (synergy) ในท้องถิ่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานของเทศบาลตำบล เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้า ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และเป็นการสะท้อนภาพการบริหารงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่นได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตนในส่วนที่ต้องพัฒนาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามยุคและสมัยของโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับหลักประสิทธิผล

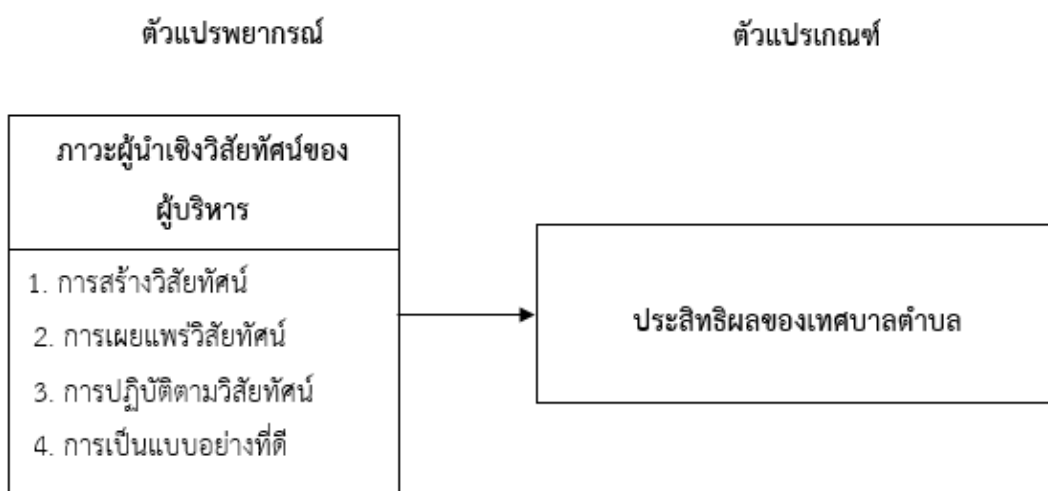
องค์การ 5 ด้าน ประกอบด้วย การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการ ผลลัพธ์การดำเนินการ ความพึงพอใจในงาน และการพัฒนาองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยทำการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 ด้าน ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ซึ่งมีตัวแปร 5 ตัว กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ตัวแปร โดยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่นักวิชาการเลือกนำมาหาความถี่ และเลือกตัวแปรที่มีความถี่สูงสุด 4 ลำดับแรก มากำหนดเป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามเป็น 5 ด้าน โดยใช้แนวคิดของ อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข(2551) ซึ่งประกอบด้วย การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการ ผลลัพธ์การดำเนินการ ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาองค์การ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย

อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น ของเทศบาลตำบล บางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 144 คน โดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมีความอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นหนังสือถึงนายกเทศมนตรีตำบล บางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 144 ฉบับ โดยเก็บรวบรวมและรอรückคืนด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ , การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ ทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพขององค์การได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นิกลชลา ลั่นเหลือ (2554) ที่ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมกับบุคลากรในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของ เทศบาลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) ที่อธิบายว่าเมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า “วิสัยทัศน์” ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศ

วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร และข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้ สอดคล้องกับ พิชายี รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, 195-196) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนอย่างชัดเจน

1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระตุ้นบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ นิกลชลา ลั่นเหลือ (2554:25) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิกสนับสนุนให้มีความทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น คือการสร้างใจไว้วางใจแก่สมาชิก

1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีจิตใจด้านการบริการ พร้อมปรับปรุง พัฒนาการบริหารให้เกิดความประทับใจแก่ประชาชน อาจเป็นเพราะ

บุคลากรและผู้นำชุมชนเห็นว่าผู้ที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือ สั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

2. ระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคือประชาชน กฎหมาย รัฐบาล และผลลัพธ์การดำเนินงาน ซึ่งประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าใด ความคาดหวังและความต้องการยังมี

ความหลากหลายมากขึ้นเท่านั้น กลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ต้องโครงการหรือมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ให้ประชาชนเห็นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของกฎหมายการกระจายอำนาจ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนและโครงการพัฒนาท้องถิ่น การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และการรับโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ล้วนแล้วแต่เป็นความท้าทายการแสดงผลลัพธ์การดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ด้านความพึงพอใจในงาน ก็นับว่ามีความสำคัญ เพราะบุคคลในองค์กรมีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลระยะยาวเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนหรือขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์กร เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลจะทำให้การตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน ความรู้เรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้รูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคนเพื่อปฏิบัติงาน การบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร โดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้ด้วยการปฏิบัติงาน ที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทาง

ตรงกันข้ามหากเป้าหมายส่วนบุคคลขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การก็จะนำไปสู่การลดลงของความพยายามต่าง ๆ ที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ (พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2552:116)

สำหรับ ประสิทธิภาพขององค์การด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่ามีความเฉลี่ย อยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแม้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยมีทรัพยากรมากเพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาลมากนัก แต่ก็มีอีกหลายแห่งที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรจากหน่วยงานของรัฐบาล โดยเฉพาะหากต้องการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก การที่จะสามารถนำทรัพยากรจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพในการดำเนินงาน การมีภาพลักษณ์ที่ดี และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จากการที่ทรัพยากรจากภายนอกมีจำกัดไม่สามารถจัดสรรอย่างเพียงพอและทั่วถึงให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ ส่งผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องมีการแข่งขันกันในการสร้างความเชื่อถือแก่หน่วยงานที่สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและรางวัลเกียรติยศต่างๆ ที่มีการประกวดทั้งระดับภายในประเทศและระดับสากล ซึ่งการบริหารงานท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นนั้น ต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความคาดหวังและ

ความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม ย่อมไม่ใช่เป็นงานที่ง่าย จึงอาจทำให้ประสิทธิผลขององค์การด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถวัดได้จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่มีผู้นำจะต้องมี ผู้นำจะต้องเข้าใจบริบทขององค์การทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำวิกฤติ และโอกาสมาร่วมกำหนดพัฒนา สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบล ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริง สอดคล้องกับวิลมอร์ (Wilmore.2002:19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น เพื่อนำมายึดปฏิบัติตามให้เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงอย่างใดก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมโยงและจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายไว้หลากหลาย เช่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลในการบริหารงาน เป็น

ผู้สอนงานและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีสัมพันธภาพที่ดีและการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (Hancott D.E.,2005)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม ผู้บริหารต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบล

1.2 ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ผู้วิจัยจึงเสนอให้เทศบาลตำบลขอความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชนและหน่วยงาน อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณคุ้มค่างบเงินที่ใช้จ่ายไป

รวมถึงกระจายทรัพยากรให้สอดคล้องต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ผู้วิจัยจึงเสนอให้ผู้บริหารเทศบาลตำบล พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองในทุก ๆ ด้าน โดยอาจเข้ารับการอบรมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารเทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปลี่ยนขนาดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้าง และขนาดใหญ่ขึ้น เช่นระดับจังหวัด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ธณัฐพล ชะอุ่ม.(2558). *การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน 2558.
- นนทิพร สำน้อย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง*. วทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์ บิยอนด์ บุ๊คส์.
- พิศสุภา ปังฉิมสวัสดิ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายและการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รักเกียรติ หงส์ทอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง*. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2559.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เรดเพิร์นคริสเอนซ์.
- Hancott D.E. (2005). *The relationship between Transformation Leadership and Organization Performance in the Largest Public Canada*. Unpublished Doctoral Dissertation. Capella University.
- Wilmore E.L.(2002). *Principal: Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. Thousand Oak: Conwin Press.