



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

Result Based Management of Sub - District Administrative

Organization in Chumphon Province

กัญญารัตน์ งามเฉลียว (Kanyarat Ngamchaliew)¹ เสน่ห์ จุ้ยโต (Saneh Juito)²ชินรัตน์ สมสืบ (Chinnarat Somsueb)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยไปด้วยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 1,458 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร การมอบอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were to (1) study implementation of result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province (2) study executive leadership implementation of result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province (3) study relationship between executive leadership and result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province. This study was a survey research. The population was personnel of sub-district administration organization in Chumphon Province namely the executives, officials and contract employees totally 1,458 people. The sample size was 314 people calculated by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation. The research results showed that; (1) an overall image of implementation of result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province was at high level. Considering each aspect, it was found that organizational strategic plan, measuring, monitoring and defining indicators of measuring performance were at high level. However, compensation part was at average level (2) executive leadership of implementation of result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province was at high level. Considering each aspect, it was found that communication, empowered people, strategic thinking, vision and appropriate organizational changes were at high level. (3) executive leadership are positively correlated at high level with result based management of sub-district administration organization in Chumphon Province statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Result based management, Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เป็นการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (result) มากกว่าจะเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (inputs) และกระบวนการ (process) มีการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส (transparency) ในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ (accountability) การบริหาร และ/หรือการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารแบบเอกชน และการจัดการแบบองค์กรกะทัดรัด

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ กล่าวได้ว่าเป็นพาราไดม์ (Paradigm) ที่สำคัญที่นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ให้การยอมรับในปัจจุบันว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยที่แนวคิดการบริหาร การจัดการภาครัฐแนวใหม่ถูกมองว่าเป็นปรัชญาการบริหารที่รัฐบาลนำมาใช้ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 โดยมีจุดประสงค์หลัก เพื่อให้การบริหารภาครัฐมีความทันสมัย

ในช่วงรอยต่อของศตวรรษที่ 20 กับ 21 นั้นมีการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญได้แก่ การเกิดกระแสโลกาภิวัตน์ วิกฤตเศรษฐกิจ การเจริญเติบโตและความแข็งแกร่งของธุรกิจเอกชนและภาค ประชาชน การทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งความฉ้อฉลของรัฐบาลและบุคลากร และผลจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นได้สร้างแรงกดดันทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการโดยเร่งด่วน เริ่มจากการ ปรับปรุงบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและปรับระบบการบริหารราชการแผ่นดินตามลำดับ ดังที่ปรากฏใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา อนึ่งในการปฏิรูประบบราชการในครั้งนี้ รัฐบาลได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการ จัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารราชการดังจะเห็นได้จาก การปรับบทบาทภารกิจของภาครัฐใหม่ การจัดโครงสร้าง องค์กรในรูปแบบองค์กรภาครัฐบางประเภทใหม่ queเรียกว่า องค์กรมหาชน การนำเอาระบบงานที่ เรียกว่า การบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินใหม่ โดยนำเอาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มาใช้ พร้อมกันนี้ก็ได้ทำการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของรัฐใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และกระบวนการดำเนินงานที่ได้ปรับเปลี่ยนไปด้วยแล้ว การเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการจัดการต่อ องค์กร ต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่จะช่วยให้การบริหารงานภาครัฐเกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล

แนวคิดด้านการจัดการได้มีวิวัฒนาการจากยุคสมัยใหม่ (Modernization) มาสู่ยุคหลังสมัยใหม่ (Post modernization) ที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหาร และจัดการองค์กร ดังนั้น ภาครัฐจึงได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการ บริหารใหม่ เนื่องจากการบริหารราชการระบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2545 ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ และตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ให้มีประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ปีโดยมีความมุ่งหมายให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้รับรู้สถานะของตนเองในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ว่ามีการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีจุดแข็ง จุดอ่อน อย่งไร ที่นำมาซึ่งการกำหนดแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังรับรู้ถึง สถานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

การจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสำหรับจังหวัดชุมพรซึ่งเป็นจังหวัดสู่ประตูภาคใต้ นั้น ตามรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2558 ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2559) จังหวัดชุมพรมีระดับพอใช้ เป็นอันดับที่ 51 ของประเทศ คะแนนเฉลี่ยรวม 69.73% องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการยุคใหม่ ที่ยึดหลักการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยเกี่ยวข้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

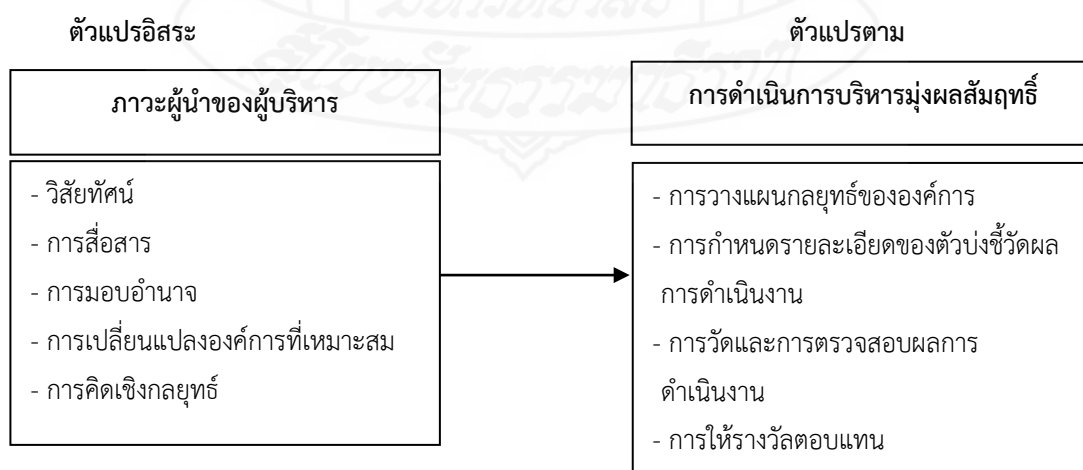
จากเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ตามแนวความคิดของริชาร์ด วิลเลียม เพื่อเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ตามแนวความคิดของริชาร์ด วิลเลียม (Richard S. Williams, 1998 อ้างถึงในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543 : 151 – 152) และเบิร์ทเนนุส (Burt Nanus) เรื่อง Visionary Leadership (อ้างถึงใน เสน่ห์ จัยโต, 2552 : 63) ที่ได้สรุปสูตรสำหรับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 1,458 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเปิดตารางสุ่มสุ่มในการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95.5% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน

1.2.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตัวแทนระดับอำเภอโดยสุ่มแบบโควตาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 314 คน และเมื่อได้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอแล้ว ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถามสร้างคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1.2 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบสำรวจรายการ และแบบมาตราประมาณค่า ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ เงินเดือน/ค่าตอบแทนต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร โดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ โดยแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ
- 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน
- 3) ด้านการวัดและตรวจผลการดำเนินงาน
- 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน

เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|--|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อย |



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ โดยแยกเป็น 5 ด้าน

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) การสื่อสาร
- 3) การมอบอำนาจ
- 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม
- 5) การคิดเชิงกลยุทธ์

เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด |

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและทดสอบแบบสอบถาม วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษากรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยที่ครอบคลุมนิยามคำศัพท์เฉพาะ
- 3) นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- 4) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 0.5 ขึ้นไป
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ความเที่ยงเท่ากับ 0.98
- 6) จัดพิมพ์เครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 314 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 314 ฉบับ ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป ต่อจากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและจัดทำคู่มือลงรหัสและบันทึกข้อมูลเพื่อทำผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยยึดเกณฑ์การวิเคราะห์ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย โดยใช้ช่วงการวัดช่วงของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีระดับการดำเนินการมากที่สุด
3.51-4.50	มีระดับการดำเนินการมาก
2.51-3.50	มีระดับการดำเนินการปานกลาง
1.51-2.50	มีระดับการดำเนินการน้อย
1.00-1.50	มีระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

4.1.3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เป็นการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สถิติที่ใช้คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นค่าใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of Significance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินระดับการวัดค่าความสัมพันธ์จากการศึกษาแนวทางของพวงรัตน์ทวีรัตน์ (2540: 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80-1.00	สูง
0.60-0.79	ค่อนข้างสูง
0.40-0.59	ปานกลาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

0.20-0.39

ค่อนข้างต่ำ

0.00-0.19

ต่ำ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.70 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 50.30 มีเงินเดือน/ค่าตอบแทนต่อเดือน 15,000-30,000 บาท ร้อยละ 56.70 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 49.70 มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.20 และส่วนใหญ่บุคลากรเป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 59.90

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

พบว่า การดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า มีการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมากทั้ง 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.73$) และการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.68$) และมีการดำเนินงานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง คือด้านการให้รางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 3.70$) และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.69$) และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ในระดับสูง คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านการมอบอำนาจ รองลงมาอีก 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ในระดับค่อนข้างสูง คือด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการนำเสนอประเด็นสำคัญที่พบจากการศึกษามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรพบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ รองลงมาคือด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพิชญ์กานต์ ศรีกาญจนบุตร (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รายด้านในแต่ละด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการดำเนินการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด ได้แก่ อบต. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ อบต. รองลงมาคือ อบต. มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ อบต. และมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี (2546:8) การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้น ๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชน

1.2 ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการดำเนินการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด คือ อบต. มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือ อบต. มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators)

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้ให้ความสำคัญกับการวัดระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการวัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) ซึ่งแสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้มีการดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547:133) กล่าวว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและมุ่งเน้นผลงาน อันได้แก่ ผลผลิต (output) กับผลลัพธ์ (outcome) และความพึงพอใจของประชาชนหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

มากกว่าที่จะเน้นที่ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการทำงาน (process) ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ผลสำเร็จของงาน

1.3 ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการดำเนินการโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาดูเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ อบต. มีการจัดตั้งคณะบุคคล เพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกปี รองลงมาคือ อบต. มีการนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะบุคคล เพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกปี และการนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้มีการดำเนินการจัดให้มีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ ทรายแก้ว (2545: 32) กล่าวว่า การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (Annual Performance Report or Accountability Report) เมื่อส่วนราชการจัดให้มีงานผลการดำเนินงานตามแผน และจัดระบบในการควบคุม ตรวจสอบผลงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดแล้ว จะต้องทำรายงานผลการดำเนินการ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าของผลงานที่ดำเนินการได้จริงในรอบปีที่ผ่านมาโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในส่วนของผลผลิต ผลลัพธ์ ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินงาน รวมทั้งชี้แจงถึงสภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้บังเกิดผลดีในปีต่อไป

1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีการดำเนินการโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่ารายข้อย่อยที่มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ อบต. มีการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และอบต. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ อบต. มีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้ให้ความสำคัญกับการการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอบต. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ รองลงมา คือ อบต. มีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2545:38-40) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ศรีประทุม (2547) ได้ศึกษาถึงความสำเร็จของการปฏิบัติขององค์ท้องถิ่นศึกษากรณี เทศบาลตำบลธรรมศาลา อ.เมือง จ.นครปฐม จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการจูงใจ ในเรื่องของการจูงใจด้านการบริหารนี้ได้มีเทคนิคการจูงใจด้วยการบริหารต่าง ๆ ใน 3 รูปแบบ ก็คือ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การจูงใจด้วยการบริหาร การจูงใจด้วยงาน ต้องใช้ทั้ง 3 ด้านควบคู่กันไป จึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาดูเป็นรายย่อย พบว่าเกิดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ การสื่อสาร รองลงมาคือ การมอบอำนาจ

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

3. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่ามีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลอย่างสูงต่อการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543: 40) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประสบผลสำเร็จ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในภาพรวมด้านการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในภาพรวมด้านการดำเนินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ คือ อบต. ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้าง การบริหารงานและวัฒนธรรม อบต. เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของ อบต. เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

1.2 ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานคือ อบต. ควรมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) ที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรมหรือการให้บริการ เช่น การจัดทำโครงการตามแผนงาน ได้รับเป้าหมายเชิงปริมาณไว้ เพื่อการวัดผลผลิตของโครงการนั้น ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด

1.3 ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานคือ อบต. ควรมีการให้ข้อเสนอแนะผู้ปฏิบัติงานหรือกำหนดมาตรการในการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การประเมินประผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีการระบุรายละเอียดว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างในสัปดาห์ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทน คือ อบต. ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรใน อบต. ตามระดับของผลการปฏิบัติงานที่ได้ตกลงกันไว้ อบต. ควรมีการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ และ อบต. ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ เช่น เมื่อบุคลากรใน อบต. ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ควรมีการพิจารณาให้ความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น

2. ข้อเสนอแนะในภาพรวมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

2.1 ด้านวิสัยทัศน์คือ ผู้บริหาร อบต. ควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าว ใจบุคลากร ยึดมั่นและร่วมกันทำงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เช่น จัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการมอบนโยบาย และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อการสร้างความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.2 ด้านการสื่อสารคือ ผู้บริหาร อบต. ควรมีการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารกล่าวทักทายบุคลากรในการประชุม อบต. และกล่าวทักทายประชาชนที่มาใช้บริการจาก อบต. ด้วยความเป็นกันเอง และสอบถามความเป็นอยู่ของประชาชนว่าต้องการให้ อบต. ดำเนินการเรื่องใดบ้าง

2.3 ด้านการมอบอำนาจคือ ผู้บริหาร อบต. ควรติดตามบทบาทการมอบอำนาจสั่งการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบเสมอ เช่น ผู้บริหาร มอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรใดแล้ว ควรมีการติดตามโดยให้บุคลากรนั้น รายงานผลให้ทราบทุกเดือน เป็นต้น

2.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสมคือ ผู้บริหาร อบต. ควรแสวงหาโอกาสและสิ่งท้าทายใหม่มาประกอบการทำงาน เช่น ผู้บริหารได้นำความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรม/ดูงานจากหน่วยงานอื่น มาปรับใช้กับ อบต.

2.5 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหาร อบต. ควรเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้ผลงานสูงขึ้น เช่น ผู้บริหารมีแนวคิดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาในเรื่องของการวัดผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อวัดความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้นำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานจากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmarking) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับส่วนราชการอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาต้นแบบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท)

ประจำปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กัญญาภัคทองจันทร์.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาที่ดิน

(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย.(2547). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. วารสารการจัดการสมัยใหม่,(กรกฎาคม) 2 :131-139

ทศพร ศิริสัมพันธ์.(2543). การบริหารผลการดำเนินงาน(Performance Management).

รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,กรุงเทพมหานคร.

พนิดา ศรีประทุม.(2547). ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรท้องถิ่น: ศึกษากรณีเทศบาล

ตำบลธรรมศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม(ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภพิชญ์กานต์ ศรีกาญจนบุตร.(2557). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุพจน์ ทรายแก้ว.(2545). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management:NPM). พระนครศรีอยุธยา:

โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.

เสนห์ จุ้ยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

นนทบุรี.