

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือภายในองค์การ กล่าวคือองค์การต่างๆต้องมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการทำงานโดยยึดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์การด้านต่างๆเป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกันต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นด้วย เพราะจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์การสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง และสามารถพลิกวิกฤตที่เกิดขึ้นมาเป็นโอกาสให้กับองค์การ รู้จักนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในองค์การ รู้จักคิดค้นสิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพราะว่าสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลง และการให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมยศ นาวิการ, 2549 : 1-3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เป็นองค์การหนึ่งที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายรูปแบบแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ จำนวนงบประมาณที่ได้รับและจำนวนประชากรที่รับผิดชอบในการให้บริการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละหน่วยงานก็มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนให้มีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งปัจจุบันจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ก็แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยของเรามีรูปแบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจมากขึ้นจากการมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มากขึ้น ประกอบกับกระแสการเมืองไทยที่มีแต่การคอร์ปชั่นในการบริหารกิจการบ้านเมืองของข้าราชการระดับต่างๆ อีกทั้งระบบการเมืองที่ยังไม่ชัดเจน ไม่มีความเป็นธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน นอกจากนี้ในการบริหารงานของท้องถิ่นยังมีงบประมาณที่จำกัด ขาดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและขณะเดียวกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ต้องปรับตัวเข้ากับภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย จึงทำให้เกิดข้อวิตกกังวลถึงศักยภาพและความสามารถในการบริหารท้องถิ่นของเทศบาลว่าจะสามารถบริหารงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้หรือไม่

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารบ้านเมืองของไทยยังไม่ชัดเจน ไม่โปร่งใส และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังไม่เข้มแข็ง ไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และไม่สามารถพัฒนาได้ต่อไปในอนาคต จึงทำให้รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานที่ดี และได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบ โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในเรื่องการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารงานตามหลักลัทธิจิตสมมูล ประกอบด้วยด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ข้อมูลในการบริหารงานที่ดีและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนารอบแนวคิด วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี และเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการบริหารงานของตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546 : 1-2)

จังหวัดชุมพรเป็นจังหวัดที่มีเทศบาลเมือง จำนวน 2 เทศบาล ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชุมพร และเทศบาลเมืองหลังสวน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องมีระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาในการให้บริการด้านต่างๆให้กับประชาชนที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร และการบริหารองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการบริหารองค์กร นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคที่พบจึงเหมือนและแตกต่างกันออกไปตามขนาดและพื้นที่ที่รับผิดชอบของแต่ละท้องถิ่นด้วย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักลัทธิจิตสมมูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วยด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ในการบริหารเทศบาล เพื่อเป็นการพัฒนา

เทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพรให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาผลการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานกับผลการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

### สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการบริหารงาน โดยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานกับผลการบริหารงานตามหลักจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

### ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ในด้าน โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรม องค์การ ระบบและวิธีการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์การ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และ

ภาวะผู้นำ รวมทั้งศึกษาผลการบริหารงานตามหลักลิจิตสมคูล ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากรพื้นที่ในการศึกษาค้างนี้ คือ เทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองชุมพร และเทศบาลเมืองหลังสวน

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรีของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

3.2.2 ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่ายต่างๆของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

3.2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บทบาทการบริหารงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ระบบและวิธีการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์การ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และภาวะผู้นำ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการบริหารงานตามหลักลิจิตสมคูลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

5. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 - พฤษภาคม 2554 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาประมาณ 8 เดือน

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**บทบาทการบริหารงาน** หมายถึง บทบาทในการบริหารงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ

**ผู้บริหารระดับสูง** หมายถึง นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรีของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ได้ผู้รับผิดชอบกิจการทั้งหมดขององค์การบริหารงานโดยตรง จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับองค์การ พัฒนากลยุทธ์องค์การ

**ผู้บริหารระดับกลาง** หมายถึง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่ายของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับสูงกับกลุ่มปฏิบัติงานหลัก มีหน้าที่ประสานงานระดมทรัพยากรบังคับบัญชา บริหารความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

**พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร เป็นหัวใจหลักขององค์การ มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์การ

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ระบบและวิธีการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์การ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และภาวะผู้นำ

**โครงสร้างองค์การ** หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คนที่เชี่ยวชาญแต่ละฝ่าย มีการประสานให้ความร่วมมือ กระบวนการในการพัฒนาและการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชุดของการตัดสินใจ ซึ่งดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร แบ่งหน้าที่ในแต่ละฝ่ายโดยจัดเป็นรูปแบบต่างๆ กันเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดมุ่งหมาย

**วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกมาของเจ้าหน้าที่ในการทำงานและผู้บริหารเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม สนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมของพนักงาน วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์สำหรับการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรม และการปรับเปลี่ยนการให้บริการที่สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกผลิตผล การปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งมีวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยองค์การสนใจที่สภาพแวดล้อมภายใน ประสิทธิภาพภายในองค์การ

**การบริหารองค์การ** หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารที่รวมกิจกรรมทางการบริหารเพื่อเปลี่ยนความต้องการในรูปของแผนที่กำหนดไว้ เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจ ซึ่งในทางปฏิบัติการจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบหรือการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ของแต่ละบุคคลและการกำหนดงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ ของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำเอาแผนยุทธศาสตร์เป็นการบริหารจัดการ และเชื่อมโยงมาสู่แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์แล้วไปสู่ การนำเอาคนเข้าสู่องค์การ การฝึกอบรมและพัฒนาคน การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมงาน การรักษาความปลอดภัย ระบบข้อมูลข่าวสารภายในองค์การ รวมทั้ง การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ระบบและวิธีการ** หมายถึง เป็นระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำขององค์การ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่างๆขององค์การ เพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของระบบต่างๆ เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการงบประมาณ ระบบการให้บริการ ระบบการควบคุมคุณภาพและระบบการวัดผลงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา** หมายถึง กระบวนการของการบริหารขององค์การ เริ่มตั้งแต่การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ การนำแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดบกพร่องที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในการวางแผนยุทธศาสตร์ธุรกิจนั้นซึ่งเริ่มจาก การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติ การจัดโครงสร้างองค์การ และการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะในการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การพัฒนาและสื่อสารด้านการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กำหนดความคาดหวังและสามารถนำผู้อื่นได้ด้วยการเป็นตัวอย่งที่ดี และมีการสร้างแรงจูงใจแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยแสดงออกถึงความสนับสนุนผู้อื่น การแสดงความเห็นอกเห็นใจของผู้อื่น และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นของผู้อื่นของผู้บริหารเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ผลการบริหารงานตามหลักจิตตสมดุล** หมายถึง ผลการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

**ด้านการเงิน** หมายถึง มุมมองที่มีความสำคัญเรื่องความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร การใช้งบประมาณให้ตรงตามวัตถุประสงค์ การตรวจสอบป้องกันงบประมาณของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ด้านลูกค้า** หมายถึง มุมมองที่เกี่ยวกับการบริหารเทศบาลโดยคำนึงถึงความมีประโยชน์ต่อส่วนและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**ด้านกระบวนการภายใน** หมายถึง เป็นมุมมองที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการองค์กรได้แก่ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ทักษะ จริยธรรม กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

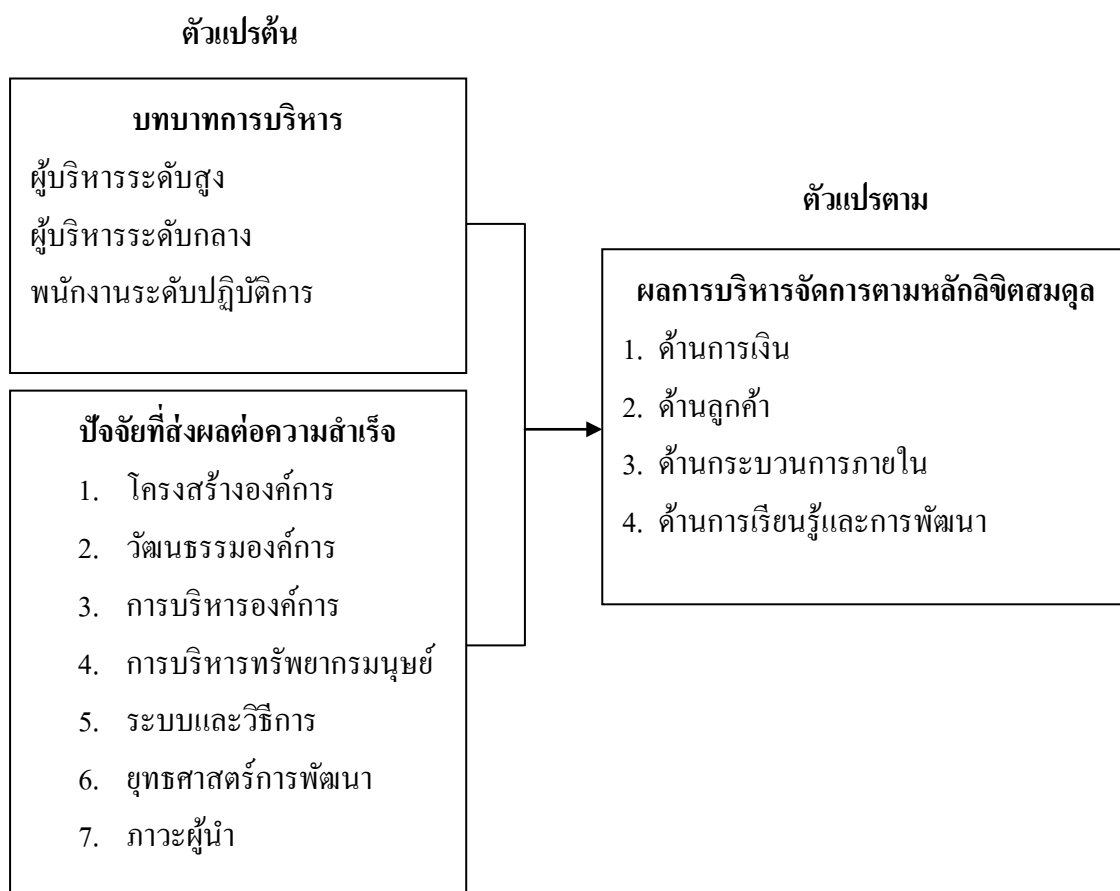
**ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา** หมายถึง มุมมองที่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีตัวอย่างตัวชี้วัด เช่น ความพึงพอใจของพนักงานทัศนคติของพนักงานและอัตราการเข้าออกของพนักงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร

**เทศบาลเมือง** หมายถึง เทศบาลเมืองที่อยู่ในเขตจังหวัดชุมพร ได้แก่ เทศบาลเมืองชุมพร และเทศบาลเมืองหลังสวน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักจิตสมดุล โดยได้นำแนวคิดตามทัศนะของมินต์ซเบิร์ก (Mintzberg อ้างถึงในชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2551 : 10-11) ได้กล่าวว่าองค์การ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และกลุ่มปฏิบัติงานหลัก รวมทั้งนำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์การตามแนวคิดของเนดเลอร์และทัชแมน (Nadler & Tushman อ้างถึงในสมคิด บางโม, 2547 : 49-54) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำการบริหารตามหลักจิตสมดุลดังแนวคิดของฟลู เดชะรินทร์ และคณะ (2549 : 15-20) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักลิขิตสมดุลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร
2. ทำให้ทราบผลการบริหารงานตามหลักลิขิตสมดุลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานกับผลการบริหารงานตามหลักลิขิตสมดุลของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร
4. ผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานและการดำเนินงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชุมพร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น