

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1

ผู้วิจัย

ณรงค์ฤทธิ์ ทายะ¹

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์²

ร้อยโท ดร.สุพรชัย ศิริโวหาร³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน เป็นการวิจัย ภาคสนามแบบไม่ทดลอง กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ 1) อบท. ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ปีงบประมาณ พ.ศ.2554 เป็นบุคลากร 262 คน และประชาชน 400 คน 2) อบท. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ปีงบประมาณ พ.ศ.2554 เป็นบุคลากร 370 คน และประชาชน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จำแนกประเภท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะในการจูงใจ 2) ด้านวิสัยทัศน์ และ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ABSTRACT

Research on leadership of executives that affects effectiveness of management of the local administrative organizations in upper Northern provinces, group 1 : Chiang Mai, Mae Hon Son, Lampang and Lamphun, is a non-experimental field research. There are 2 samples : 1) members of local administrative organizations which were selected as the local administrative organization with good management which were awarded in fiscal year 2011, as 262 staffs and 400 peoples, 2) members of local administrative organizations which were not qualified to be the local governments with good management in fiscal year 2011, as 370 staffs and 400 peoples. Tool used to collect data is a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, frequency distribution, standard deviation, and discriminant analysis. The research result revealed that the leadership of executives of local administrative organizations that affects effectiveness of management of the local administrative organizations had 3 aspects ranked by standardized canonical discriminant function coefficients from low to high as follows: 1) skill on motivation, 2) vision and 3) the self-confidence and courage to decide.

Keywords : Leadership, Effectiveness, Local Administrative Organization, Upper Northern Provinces Group 1

บทนำ

จากรายงานผลการประเมิน โครงการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม และคณะผู้ประเมิน เป็นผู้ประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ตามที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกอ.) เห็นชอบให้จัดสรรเงินอุดหนุน (ผ่านกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย) เพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 250 ล้านบาท โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของ ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมุ่งเน้นการประเมินผลการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านความโปร่งใสการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะที่ดีและมีคุณภาพแก่ประชาชน มี อปท. ที่สมัครเข้ารับ

การคัดเลือกทั่วประเทศ จำนวน 924 แห่ง แยกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 29 แห่ง เทศบาล จำนวน 372 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 523 แห่ง (โกวิทย์ พวงงาม, 2554 : 33-34) ซึ่งผลการประเมินองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน มี อบท. ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 13 แห่ง มี อบท. ที่ผ่านเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 18 แห่ง และมี อบท. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 59 แห่ง (โกวิทย์ พวงงาม, 2554 : 296-301)

ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นหลักในการบริหารของท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกสภาท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และต่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่จะทำให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นความคาดหวังของประชาชนที่ตั้งความหวังไว้จากการเลือกตั้งเข้ามาเป็นผู้แทน

ประชาชนในการบริหารงาน (อุตร ตันติสุนทร, 2547 : 19)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารงาน การพัฒนา และการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำในการจูงใจเพื่อระดมพลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ใช้อย่างมีคุณค่า อีกทั้งสามารถสร้างสำนึกความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมออีกด้วย ดังที่พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 60-63) ได้กล่าวว่า ในการเป็นนักบริหารไม่ว่าระดับใดก็ตามต้องตระหนักถึงหลักประการหนึ่งว่า ลักษณะของผู้นำที่แท้จริงจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า มีพลังก่อให้เกิดแรงศรัทธาดึงดูดให้มีผู้ร่วมงานด้วย มีวินัยในตนเอง เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีอุปนิสัยปรับปรุงงานอยู่เป็นนิตย์อย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิระวัฒน์ ปันดินามัย (2544 : 12-19) ที่เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำไว้ว่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร (Authenticity) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) แสดงความใส่ใจ (Focus) แสดงความรู้สึกระบอบใจเป็นการส่วนตัว (Personal Touch) มีความสามารถทั้งในการสื่อสารและเก่งคน (Communication and People Skills)

มีการพัฒนาตนเองเสมอ (Ever forward) และสอดคล้องกับปรัชญา ประเสริฐศรี (2544 : 56) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลจะขาดแคลนวิสัยทัศน์หรืออาจมีแต่ไม่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารระดับสูงและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การปฏิบัติงาน การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และการทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริงได้ (Innovative Realism)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1 มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกและไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัล ตามโครงการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 59 แห่ง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 13 แห่ง ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผ่านเกณฑ์การประเมินได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีและได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 เห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมีผลต่อการบริหารงานที่ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัชฌิมา ชนะหทัย (2548) ที่พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังในบทบาท

ผู้บริหารท้องถิ่น และผลการศึกษาของวิไล บุรณุปกรณ์ (2551) ที่พบว่า ผู้นำที่บริหารงานมีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีเป็นกรอบความคิดทางทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของ John W. Gardner (1940) ทฤษฎีดาข่ายการบริหารของ Robert R. Blake and James S. Mouton (1964) ทฤษฎี 3D ของ William J. Reddin (1970) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ Robert J. House & Robert Mitchell (1974) และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปของ James MacGregor Burns (1987)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาวะผู้นำ 5 ด้าน คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความรู้ความสามารถการบริหารงาน ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ด้านมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านมีทักษะในการจูงใจ เพื่อนำผลงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย คือ 1) ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่

มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน 2) นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพดีอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

วิธีดำเนินการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย บุคลากร จำนวน 755 คน และประชาชน จำนวน 224,461 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามโอกาสหรือความน่าจะเป็น สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 727-728) กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนมีนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 262 คน และประชาชน จำนวน 400 คน 2) กลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 59 แห่ง ประชากรประกอบด้วย บุคลากร จำนวน 4,837 คน และประชาชน จำนวน 1,979,400 คน ได้ใช้วิธีการ

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามโอกาสหรือความน่าจะเป็น สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 727-728) กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนมีนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 370 คน และประชาชน จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการออกแบบจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ได้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด (Closed-ended and Open-ended question) มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาทำงานหรืออยู่อาศัยในพื้นที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งคำถามเป็น 5 ด้าน คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความรู้ความสามารถการบริหารงาน ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ด้านมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านมีทักษะในการจูงใจ ประเมินค่าตามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1932, 1-5) โดยกำหนดระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ (สுவัฒน์ ทรงเกียรติ, 2547) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	คะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง คะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย คะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด คะแนนเท่ากับ 1
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
เกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบ
สอบถาม

นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try Out)
กับกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้ง
ในเขตเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงราย จำนวน
30 ชุด โดยใช้กลุ่มทดสอบที่มีลักษณะใกล้เคียง
กับกลุ่มตัวอย่างและเป็นคนละพื้นที่กับกลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach, อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538 :
42-44) เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องของ
แบบสอบถาม และทำการแก้ไขจนแบบสอบถาม
มีความสมบูรณ์เพียงพอ ในการทดสอบ
แบบสอบถามเพื่อทำการหาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ผลการหาค่าความเชื่อถือว่าได้ของ
แบบสอบถามทั้งชุด โดยใช้วิธีการทางสถิติค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้สูตรของ Cronbach
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for
Windows แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม
ภาวะผู้นำใดของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริ
หารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมี 5 ด้าน
คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความรู้ความสามารถ
การบริหารงาน ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
และกล้าตัดสินใจ ด้านมีความซื่อสัตย์และ
มีคุณธรรม และด้านมีทักษะในการจูงใจ ตัวชี้วัด
5 ข้อ ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือว่าได้
โดยสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ได้ดัชนี
ความเชื่อถือว่าได้ของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนา
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการ
คัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
การบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2554 เท่ากับ 0.915 และกลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนา
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ได้รับ
การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2554 เท่ากับ 0.975 ตามลำดับ จึงสรุป
ได้ว่า ข้อคำถามดังกล่าวสามารถนำไปใช้
เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
(Quantitative Analysis) โดยการนำแบบสอบถาม
ที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบและลงรหัสใน
แบบสอบถามทุกข้อและนำข้อมูลที่ลงรหัสไป
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package
for the Social Science) ในการประมวลและ
จัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูล
และสรุปผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถาม
แบบสำรวจรายการ (Check List) ใช้สถิติค่าความถี่
(Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
ของแต่ละข้อคำถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) และการวิเคราะห์จำแนก
ประเภท (Discriminant Analysis)

แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

จากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 662 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 262 คน และประชาชน จำนวน 400 คน 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 770 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 370 คน และประชาชน จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.4 และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.5 ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.0 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ ข้อมูลด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.2 และปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.6 และปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ ข้อมูลด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา 1-5 ปี

คิดเป็นร้อยละ 25.2 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานในสายงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือกส่วนใหญ่มีสายปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 21.4 และสายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ ขณะที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่มีสายปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมา สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.6 และสายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านอาชีพของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 36.0 รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.8 และอื่นๆ อาทิ รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว นักเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ ขณะที่ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา เกษตร คิดเป็นร้อยละ 29.0 อื่นๆ อาทิ รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว นักเรียน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานินิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะในการจูงใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (0.482) 2) ด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (0.467) และ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (0.460)

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำต้องน้อมนำพระราชดำรัสในหลวงด้านเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปฏิบัติ และมีศีล 5 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความต้องการคนรุ่นใหม่ในการเข้ามาบริหารองค์กร ผู้นำต้องสามารถทำการพัฒนาบุคลากรได้ เพื่อสร้างผลงานให้ปรากฏ ผู้นำที่ดีจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และควรนำผลการศึกษาในการพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ผลการดำเนินการทาง internet

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านทักษะในการจูงใจ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ สามารถจำแนกประเภทความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวสามารถอธิบายการจำแนกประเภทของกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ภาวะผู้นำดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1 ในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และจังหวัดลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะในการจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถจำแนกประเภท ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ที่นำมาวิเคราะห์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน เท่ากับ 0.482 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของ John W. Gardner (1940) ที่ได้สรุปไว้ว่า งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมีได้แก่ รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ Robert J. House & Robert Mitchell (1974) ที่เชื่อว่า ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปของ James MacGregor Burns (1987) ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม สอดคล้องผลงานวิจัยของวรุณ ญาณสาร (2544) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง สำหรับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่าการยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 662 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 262 คน และประชาชน จำนวน 400 คน 2) องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 770 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 370 คน และประชาชน จำนวน 400 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 และร้อยละ 60.5 ตามลำดับ ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานหรืออยู่อาศัยในพื้นที่มากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 และร้อยละ 38.2 ตามลำดับ ดังนั้น จึงทำให้ตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจ มีบทบาทในการจำแนกประเภทความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

2. ด้านวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมา ที่สามารถจำแนกประเภทที่นำมาวิเคราะห์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน เท่ากับ 0.467 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของ John W. Gardner (1940) ที่สรุปได้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทฤษฎี 3D ของ William J. Reddin (1970) ผู้นำจำเป็นต้องใช้ความคิดและเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ Robert J. House & Robert Mitchell (1974) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภักดิ์ธรมณ รัตนางกูร (2551) เรื่อง

ภาวะความเป็นผู้นำของบิลล์ เกตส์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบิลล์ เกตส์ ทางกรดำเนินชีวิตคือ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 662 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 262 คน และประชาชน จำนวน 400 คน 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 770 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 370 คน และประชาชน จำนวน 400 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และร้อยละ 41.8 ตามลำดับ ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.1 และ ร้อยละ 50.6 ตามลำดับ ดังนั้น ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์จึงเข้ามามีบทบาทในการจำแนกประเภทความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสาม ในการสามารถจำแนกประเภทที่นำมาวิเคราะห์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัล

มาตรฐานเท่ากับ 0.460 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของ John W. Gardner (1940) ได้สรุปไว้ว่า งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม ผลงานวิจัยของภัทรสมนรัตน์นางกูร (2551) เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำของบิลล์ เกตส์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบิลล์ เกตส์ ในการดำเนินชีวิต คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่น ความกล้าหาญ ของวิลโล บูธนุปรณ์ (2551) เรื่อง บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจในบทบาทการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องของความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 662 คน โดยแยกเป็นบุคลากร จำนวน 262 คน และประชาชน จำนวน 400 คน 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 770 คน โดยแยกเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 370 คน และประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

52.1 และร้อยละ 50.6 ตามลำดับ ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.1 และ ร้อยละ 50.6 ตามลำดับ ดังนั้นตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ จึงเข้ามามีบทบาทในการจำแนกประเภทความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพดีอย่างเสมอภาคและทั่วถึง และเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิสัยทัศน์และด้านความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม ขึ้นเนื่องจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งสองด้าน เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และควรทำการศึกษาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกจังหวัดภาคเหนือ เพื่อให้ได้รอบความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. รายงานการประเมินโครงการคัดเลือกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- จรรยา คิวานนท์. บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอแม่ฮ่องสอน. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย. ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ กรณีศึกษาหลักพุทธธรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด, 2546.
- ภัทรสมน รัตนางกูร. ภาวะความเป็นผู้นำของบิลล์ เกตส์. กรุงเทพฯ : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.
- ภัทรา สุภา. คุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- มัทธมา ชนะหทัย. ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่. เชียงใหม่ : การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- วิไล บุรณุปกรณ์. บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- วุธ ญาณสาร. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนครเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- วิเชียร วิทย์อุดม. ภาวะผู้นำ LEADERSHIP. นนทบุรี : บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, 2553.
- สัญญา ศิริโรจน์. ภาวะผู้นำเชิงบริหารของปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษากรณีนายอนันต์ อนันตกุล. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คลิงค์, 2548.