

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย



กณกวรรณ แก้วจำปา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาระบบผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย



กณกรรณ แก้วจำปา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF LEADERSHIP, LOCAL DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS, PHAYA MENGRAI DISTRICT



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

July 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ของ กณกวรรณ แก้วจำปา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กณกวรรณ แก้วจำปา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำ/การพัฒนาท้องถิ่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ว่ามีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับใด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง รวม 201 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA จากการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนการจำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

Title: THE STUDY OF LEADERSHIP, LOCAL DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, PHAYA MENGRAI DISTRICT

Author: Kanokwan Kaeochampa, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keyword Leadership Local development

ABSTRACT

This research aims to study leadership in the development of local executives, local governments. Amphoe Phaya Mengrai, Chiang Rai province that has leadership in local development ? Population studies contains Officials, local governments and employees hired by local administrative organization's Mission District Phaya Mengrai, Chiang Rai province a total of 6, 201 people, statistics that are used in the research is the statistical average percent and a standard deviation value. T-test test test F-test and a single, One-way analysis of variance ANOVA. The study found that: 1. Leadership in the development of local government executives, Phaya Mengrai, local district, Chiang Rai province, in many levels, overview. When considering the side list, find that the side with the most average intelligence side is the side that has the personality and the average minimum is to build motivation, respectively. 2. comparison of leadership in the development of local executives, local government organizations, classified by gender, age, education level and duration of work overall is not different, but considering a list of aspects found to side with differences statistically significant at the .05 significance level number 1 are classified by level of education according to gender, age, classification section, and the duration of the work, found that there is no difference.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำติดตามและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งรายที่ได้ให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดถึงผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ คู่ณรงค์ นายชัยณรงค์ ศรีอินทยุท พลัดเทศบาลตำบลไม้ยา และนายจิระศักดิ์ เสนาป่า รองปลัดเทศบาลตำบลไม้ยา ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้น

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย รุ่นที่ 8 ทุกคน และเพื่อนที่ทำงานเทศบาลตำบลไม้ยา ตลอดจน ครอบครัว ที่ให้การอนุเคราะห์ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาอิสระในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้ารู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอประกาศคุณูปการแด่บุคคลดังกล่าว ให้ปรากฏไว้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ด้วยความขอบพระคุณ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีการศึกษาอิสระฉบับนี้ ขอโน้มมุขมาแต่พระคุณของบิดา มารดาของผู้วิจัย และขอโน้มมุขมา พระคุณของบูรพาจารย์ด้วยความสำนึกในพระคุณที่สุด

กนกวรรณ แก้วจำปา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	8
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44

การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการ ทำงาน.....	52
บทที่ 5 บทสรุป	57
สรุปผลการศึกษา.....	58
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	73
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ประเด็นเรื่องสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)	19
ตาราง 2 ประเด็นเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	20
ตาราง 3 ข้อมูลองค์ประกอบลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น	30
ตาราง 4 จำนวนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย	41
ตาราง 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตาราง 6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม	48
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านบุคลิกภาพ....	49
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้าง แรงจูงใจ	50
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านสติปัญญา	51
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ.....	52
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ.....	53
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post Hoc)ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับ การศึกษา ด้านบุคลิกภาพ	54

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับ
การศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....55

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน
.....56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 วงจรการบริหารผลงาน.....	15
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	39



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ประกอบด้วย องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,441 แห่ง องค์กรบริหารส่วนตำบล 5,334 แห่ง และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ อีก 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (Department of Local Administration, 2016) ทั้งนี้การปกครองท้องถิ่นเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของการจัดสรรทรัพยากรให้กับท้องถิ่น ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของการจัดทำบริการสาธารณะในท้องถิ่น ภายใต้การรณรงค์ถ่ายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่การตัดสินใจของประชาชน โดยมีเป้าหมายอันแท้จริงคือการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถปกครองตนเอง (Mala, 2015) ซึ่งแนวคิดด้านการปกครองท้องถิ่นนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศชาติ โดยเริ่มตั้งแต่การกำเนิดขึ้นของสุขาภิบาลเมื่อ ปี ร.ศ. 116 หรือปี พ.ศ. 2540 โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 4 ยุคด้วยกันคือ (1) ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2435 – 2475) ที่มีการริเริ่มจัดตั้งสุขาภิบาลขึ้นเพื่อเป็นกลไกที่รัฐใช้ในการบำรุงเมือง (2) ยุครัฐราชการ (พ.ศ. 2475 – 2535) ที่ได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นมาจากความพยายามที่จะวางรากฐานประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นแต่ก็เกิดขึ้นด้วยความยากลำบากเนื่องจากขาดความพร้อมในทิศทางการพัฒนาของนโยบายรัฐ (3) ยุคปฏิรูป (พ.ศ. 2535 – 2540) ที่แนวคิดด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการปฏิรูปทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและ (4) ยุคเปลี่ยนผ่าน (พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน) ที่แม้จะเริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจังก็ตาม แต่ก็ยังเป็นไปด้วยความยากลำบากเนื่องจากรัฐไทยมีวัฒนธรรมแบบรวมศูนย์มาอย่างยาวนาน (ไททัศน์ มาลา, 2560, หน้า 345)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลในท้องถิ่น และยินยอมที่จะมอบหรือกระจายอำนาจบางส่วนหรือทั้งหมดของตน ไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการบริหารท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้การบริการประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นการปกครองตนเองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน (เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร, 2553, หน้า 221) หลักการปกครองตนเองหรือ Principal of Self-Government เป็นคำที่มี

ความสำคัญต่อการเมืองการปกครองท้องถิ่นมากเนื่องจากว่า หลักการปกครองตนเองมีนัยถึงการที่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของหลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองตนเองเป็นการที่ประชาชนมีอำนาจที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนแทนที่จะให้รัฐซึ่งอยู่ห่างไกลเป็นผู้ตัดสินใจให้เกือบทุกเรื่อง (ปธาน สุวรรณมงคล, 2560, หน้า 13) สอดคล้องกับหลักการและลักษณะการปกครองท้องถิ่นของ โกวิท วัฒนกุล, 2555, หน้า 21 ที่กล่าวว่า การบริหารจะมีลักษณะของการปกครองที่มีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัด มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองด้วย

จากการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงด้านดัชนีบ่งชี้คุณภาพของผู้บริหาร สามารถสรุปคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง พบว่า ประเด็นเรื่องสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) และประเด็นเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้คะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมิน โดยคิดเทียบสัดส่วนเป็นค่าเฉลี่ย ต่อสมรรถนะ เท่ากับ 7.5 และ 8.0 ตามลำดับ (คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์กร (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561, หน้า 11 - 15)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจจะมีปัญหาสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารในองค์กร ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ก็เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจหรือต้องเป็นคนที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ดี และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สอดคล้องกับสุดถนอมตันเจริญ (2554 หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี (Height Intelligence) เอาใจใส่สิ่งรอบตัวอยู่เสมอ (Extroversion) และมีความคล่องแคล่ว (Fluency) อีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้คือ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) มีผลต่อ การสร้างทักษะของผู้นำที่ดี คือ ความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ทุกคนในองค์กร ด้วยการสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม การไฝหาความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่นมีความพยายามโดย

ไม่ทอดยอดต่ออุปสรรค การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ และการจัดการตนเองและจัดการงานที่รับผิดชอบให้เข้ากันได้ดี มีความพร้อมที่จะดำเนินงาน ในการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ ที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 284 ที่ได้ให้ความสำคัญกับองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อต้องการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ ในหมวดที่ 5 และหมวดที่ 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 283 ที่ได้กำหนดหลักการและสาระสำคัญไว้ว่า รัฐต้องให้ความสำคัญกับ อีสระแก่ ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ มีแนวทางการพัฒนา ที่สำคัญ ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการบริหารงานขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และหลักการและกระบวนการวางแผน รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หรือต้องเป็นคนที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ดี และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สอดคล้องกับปิลันธน์ วีระภักทรกุล, (2560, หน้า 55; อ้างอิงใน จีระ หงส์ลดาธรรม, 2546, หน้า 5) ได้สรุปลักษณะ การเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่า จำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่ เป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความ เฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี และสอดคล้องกับทฤษฎีของ แบลส, (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของ ผู้นำในการนำกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกิน ความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะออกมาในคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) และการกระตุ้นให้ใช้ สติปัญญา (Intellectual stimulation) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความเข้มแข็ง ของชุมชน เพราะเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็งจะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า เป็นกำลัง

ของประเทศชาติในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับใด และข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีคำถามการวิจัย ดังนี้

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

3. ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

4. ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง รวม 416 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, P. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านสติปัญญา (ที่มา: เบส (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35)

นियามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น** หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผล โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี ทั้งบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และการมีสติปัญญาในด้านความรู้ความเข้าใจ มีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบดี

2. **ด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ที่ต้องเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น กล้าแสดงออก มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีความอดทน เป็นคนอบอุ่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถปรับตัวได้ดี ควบคุมตนเองได้ และมีความกล้าหาญ

3. **ด้านการสร้างแรงจูงใจ** หมายถึง ผู้นำต้องเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดีและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

4. **ด้านสติปัญญา** หมายถึง ผู้นำต้องเป็นคนที่มึระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีความสามารถในการหยั่งรู้ผู้อื่น และสถานการณ์ มองการณ์ไกล และเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ

6. **อายุ** หมายถึง อายุจริงของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีปฏิทินจนถึง พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีที่ตอบแบบสอบถาม

7. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) มัธยมศึกษา 2) ปวช.-ปวส. 3) ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

8. **ระยะเวลาในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จนถึง พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีที่ตอบแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
2. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยและได้แบ่งสาระสำคัญไว้โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้พอสรุปได้ ดังนี้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. มุลนิธิวิกิมีเดีย. สารานุกรมออนไลน์. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2561 ได้จาก <https://th.wikipedia.org/>. การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่า การเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

เดเนียล วิท (Daniel Wit, 1967, p. 101 – 103, อ้างอิงใน ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2550) ได้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

มอนตาญ (Mongtagu, 1984, p. 574 อ้างอิงใน ธรรมารัตน์ สอนทอง, 2553, หน้า 13) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นอิสระใหม่แต่อย่างใด

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2553, หน้า 221) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลในส่วนกลางยินยอมที่จะมอบหรือกระจายอำนาจบางส่วนหรือทั้งหมดของตน ไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการบริหารท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้การบริการประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นการปกครองตนเองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2555, หน้า 1) การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองระดับที่ต่ำกว่ารัฐหรือประเทศ และองค์การส่วนท้องถิ่นที่มีองค์การตัดสินใจและบริหารภายในพื้นที่อันจำกัดของตนอาจเกิดโดยรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายระดับสูงของรัฐบาลกลางหรือกฎหมายลำดับรองและทำหน้าที่ทางการบริหารและการนิติ บัญญัติ

ปธาน สุวรรณมงคล (2560ข, หน้า 8) การเมืองการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่น และเพื่อคนในท้องถิ่น ในบริบทที่รัฐกระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเองอย่างอิสระภายใต้การกำกับดูแลอย่างเหมาะสมจากรัฐ

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็น องค์การของรัฐ ที่มีอาณาเขตเป็นของตนเอง มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจ และอิสระในการปกครองตนเอง โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน โดยประชาชนในพื้นที่ที่จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

หลักการปกครองท้องถิ่น

สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 46) กล่าวว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยุคธรรมาภิบาลควรประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ภาพพจน์เยี่ยม
2. ภาพลักษณ์ดี
3. มีความทันสมัย
4. ใส่ใจบริการ

5. ประสานการมีส่วนร่วม

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2553, หน้า 226) การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่

2. การเข้าไปที่มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน

3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2555, 21) ได้สรุปหลักการปกครองท้องถิ่น ในสาระสำคัญไว้ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกัน ในความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยงานปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติต่อหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติตำบล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติเป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

ประธาน สุวรรณมงคล (2560ก, หน้า 13) หลักการปกครองตนเองหรือ Principal of Self-Government เป็นคำที่มีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองท้องถิ่นมากเนื่องจากว่าหลักการปกครองตนเองมีนัยถึงการที่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของหลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองตนเองเป็นการที่ประชาชนมีอำนาจที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนแทนที่จะให้รัฐซึ่งอยู่ห่างไกลเป็นผู้ตัดสินใจให้เกือบทุกเรื่อง

สรุปได้ว่า หลักการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษีเพื่อหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558)

ความหมายของการบริหารผลงาน

การบริหารผลงาน หมายถึง กระบวนการเชิงกลยุทธ์ และบูรณาการที่มีผลต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

โดยการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคคล พัฒนาศมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละคนและทีมงาน

การบริหารผลงานเป็นกลยุทธ์ เนื่องจากการบริหารผลงานจะสนใจถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนใจในทิศทางการปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาวขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นด้วย

การบริหารผลงานเป็นการบูรณาการทั้งในแนวนราบ (horizontal integration) และแนวตั้ง (vertical integration) โดยในแนวนราบจะเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร และการให้สิ่งจูงใจเข้าด้วยกัน ซึ่งจะนำไปสู่การได้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะที่องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นต้องการ สำหรับในแนวตั้ง คือ การเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานขององค์กรระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน สมรรถนะหลักขององค์กรและบุคคล การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการบริหารผลงาน

การบริหารผลงาน มีลักษณะที่สำคัญ สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน ทีมงาน และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละบุคคล เป้าหมายสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยจะเน้นการมองไปข้างหน้า เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจมากกว่าการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมาหรือที่เกิดขึ้นแล้ว

2. การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลงานที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน จะเกิดขึ้นต่อเมื่อกระบวนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

3. ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง การบริหารผลงานจะสะท้อนความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้รับบริการและประชาชน แม้ความต้องการอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ตาม

4. การสื่อสารข้อความ และการมีส่วนร่วม การบริหารผลงานจะให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และความเห็นระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ทีมงาน หรือเพื่อนร่วมงาน และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละคนให้เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้เข้าใจถึงความคาดหวังที่มีต่อกันให้ชัดเจน แลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการนี้จึงนำมาซึ่งความเข้าใจร่วมกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ จะเดินไปทางไหนและอย่างไร หน่วยงานแต่ละหน่วยงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละคนจะมีบทบาทอย่างไร

การบริหารผลงานจึงมีลักษณะที่แตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปที่มักเน้นกระบวนการที่เป็นการสั่งการแบบราชการมากกว่าการร่วมมือและมีส่วนร่วม เน้นการแก้ไขสิ่งที่ทำผิดพลาดมากกว่าการพยายามทำสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นให้ดีขึ้น นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติมักถูกมองว่าเป็นกิจกรรมที่ไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร ในขณะที่การบริหารผลงานจะมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรโดยมองแบบกลยุทธ์ และบูรณาการทั้งในแนวดิ่ง และแนวราบ

ความสำคัญของการบริหารผลงาน

การบริหารผลงานเป็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง สรุปได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 การบริหารผลงานจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 การบริหารผลงานมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การบริหารผลงานมีการนำตัวชี้วัด (KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูลฐาน (Baseline) สำหรับการเทียบเคียงเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีต่อไป ได้

2. ผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

2.1 การกำหนดแผนปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลในกระบวนการวางแผน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน รวมทั้งจะได้ทราบความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบ ว่าส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

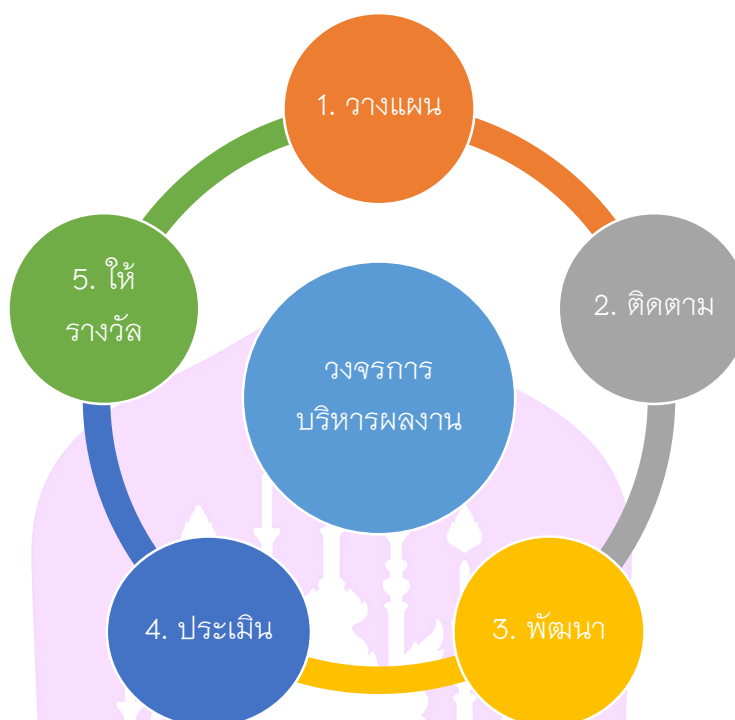
2.2 ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาความเหมาะสมของแต่ละบุคคลเนื่องจากกระบวนการได้กำหนดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงานอันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเหมาะสมและส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กรได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3 การประเมินผลงานจะชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจะมาจากเป้าหมายของงาน ซึ่งมอบหมายไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

วงจรกิจการบริหารผลงาน

การบริหารผลงานเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวัฏจักรที่หมุนวนเป็นวงจรโดยเริ่มจาก

1. การวางแผน
2. การติดตาม
3. การพัฒนา
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การให้รางวัล



ภาพ 1 วงจรกิจการบริหารผลงาน

การวางแผน

เป็นการกำหนดผลสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรม และเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คาดหวังจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบาทของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในขั้นตอนนี้ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดตกลงกันเกี่ยวกับโครงการ/งาน/กิจกรรม น้ำหนักของแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรม รวมถึงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่รอบการประเมินเพื่อให้เพื่อช่วยให้เข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะต้องทำโครงการ/งาน/กิจกรรมอะไรให้เป็นผลสำเร็จบ้าง เพราะเหตุใดจึงต้องทำสิ่งเหล่านั้น และผลสำเร็จนั้นควรจะมีคุณภาพอย่างไรโดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม จำนวน 2 - 7 โครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อวัดผลสำเร็จของงานและมาตรฐานผลงานที่สามารถวัด/ประเมินได้ สามารถเข้าใจได้ สามารถตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

1.2 กำหนดน้ำหนักของแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรม โดยโครงการ/งาน/กิจกรรม แต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรม ควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10 และทุกโครงการ/งาน/กิจกรรม เมื่อรวมกันแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก 70

1.3 กำหนดค่าเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันลงในส่วนที่ 1 ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยประกอบไปด้วยเป้าหมายใน 3 ด้าน ได้แก่

1.3.1 เชิงปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่เป็นจำนวนวัดได้

1.3.2 เชิงคุณภาพ หมายถึง ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความเรียบร้อยของผลงาน

1.3.3 เชิงประโยชน์ หมายถึง ความรวดเร็วหรือความตรงเวลาตามที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

1.4 กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวัง ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคน มาใส่ในส่วนที่ 2 ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยสมรรถนะที่จะนำไปใส่ในแบบประกอบด้วย

1.4.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 3) การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 4) การบริการเป็นเลิศ
- 5) การทำงานเป็นทีม

1.4.2 สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร (Managerial Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสมรรถนะประจำตัวผู้บริหารที่จะใช้

ในการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นในระดับผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- 3) ความสามารถในการพัฒนาคน
- 4) การคิดเชิงกลยุทธ์

1.4.3 สมรรถนะประจำสายงาน (function Competency) เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่ง/สายงานใด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง/สายงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้มีการกำหนดสมรรถนะประจำสายงานและระดับความคาดหวังไว้แล้ว ดังนั้น ในการประเมินตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปจะนำสมรรถนะประจำสายงานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมาใส่ในแบบประเมินอย่างน้อย 3 สมรรถนะ

1.5 การกำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกัน พิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับ ลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้ว ต้องได้ค่าน้ำหนัก 30

การติดตาม

ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) จะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/งาน/ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลานั้น ๆ ว่าจะสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ และเพื่อให้คำปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) โดยหากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ก็อาจต้อง ปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย วิธีการทำงาน และพัฒนาความรู้/ทักษะที่ผู้รับการประเมิน จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

การพัฒนา

ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้รับการประเมินพิจารณาพฤติกรรมของตนเองในระหว่างการทำงาน ว่าเป็นไปตาม พฤติกรรมที่คาดหวังหรือไม่ พร้อมทั้งหากิจกรรมหรือวิธีการปรับปรุงตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพฤติกรรมของผู้รับการประเมินในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ว่าเป็นไปตามสมรรถนะที่ควรจะเป็นหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการให้คำแนะนำ การสอนงาน (Coaching) และการกำหนดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่จะใช้พัฒนาต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

การบริหารผลงาน จึงเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน จนถึงขั้นตอนการให้รางวัลเพื่อตอบสนองผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ก็คือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันได้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) นั้นเอง ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งเมื่อนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการบริหารหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

(คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.

2558, หน้า 1 - 6)

สำนักงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.) ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) เพื่อที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะได้รวบรวมนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อประเมินในลำดับต่อไป

แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

ตาราง 1 ประเด็นเรื่องสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน
วิสัยทัศน์	
1	ท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจ
2	ท่านมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกภารกิจ ในระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา (2559 - 2561)
3	ท่านมีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี
4	ท่านมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบ
ภาวะผู้นำ	
5	ท่านมีระบบการตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์
6	ท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม
7	ท่านมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร แผนพัฒนากุศลกร มีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงและเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
8	ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานในองค์การที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน
ภาวะผู้นำ	
9	ท่านมีการปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร
10	ท่านมีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

- เป็นการประเมินในรูปแบบข้อคำถาม (มี/ไม่มี) จำนวน 10 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 10 คะแนน (คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561, หน้า 11)

ตาราง 2 ประเด็นเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	ประเด็นการประเมิน
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ
4	ผู้บริหารท้องถิ่นมีการนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กร

- เป็นการประเมินในรูปแบบข้อคำถาม (มี/ไม่มี) จำนวน 5 ข้อ ข้อละ 2 คะแนน รวม 10 คะแนน

(คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561, หน้า 15)

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

เนตรวิวัฒน์ ยาวีราช (2552, หน้า 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

วรรณ ตันเทียว (2552, หน้า 145) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มมีบทบาทต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และมีหน้าที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การที่บุคคล สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แดเนียล โกลแมน (Goleman, 2003, p. 65; อ้างอิงใน ธรรมนูญ เกียรติสุนนท์, 2554, หน้า 25) ให้คำนิยามว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่จุดประกายและชี้แนะทางที่ถูกต้องเพื่อนำเราไปสู่ ความสำเร็จ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพจะทำมากกว่าการเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ หรือแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะเป็นผู้นำทางด้านอารมณ์และ จิตวิญญาณ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ผู้นำและภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชา บุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น โดยการได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร หรือบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานงานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงาน ร่วมกัน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมาย ของบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

บรรเจิด เจริญเวช (2552, หน้า 176) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามก็ตีจากข้อมูลของหนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ฉบับวันที่ 31 สิงหาคม 2554 ได้อธิบายไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งมีปัญหาในการในการใช้เงินงบประมาณ และอาจจะมีการแสวงหาผลประโยชน์จากงบประมาณที่จัดสรรไป จากกระทรวงมหาดไทย ซึ่งโดยส่วนใหญ่ปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์นั้นมัก จะเกิดขึ้นจากผู้นำองค์กรนั้น ๆ เอง (หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์, 2554)

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมี 8 ประการ คือ

1. ไว้วางใจ ไม่หวงอำนาจผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามหรือลูกน้อง ไม่หวงอำนาจ ยิ่งมอบอำนาจออกไปมากยิ่งเป็นผลดีต่อการบริหาร เพราะจะช่วยแบ่งเบาในรายละเอียด ทำให้ผู้นำมีเวลาที่จะสร้างสรรค์ ควบคุม และติดตามงาน ความสำคัญของการมอบอำนาจจึงอยู่ที่วิธีการและการเลือกบุคคลที่จะรับมอบอำนาจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อมผู้นำต้องสามารถหยั่งรู้ว่าจะเกิดสถานการณ์เหตุการณ์อะไรขึ้นข้างหน้า เพื่อจะได้เตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างทันที่ว่าการหยั่งรู้ในที่นี้หมายถึงการหยั่งรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ คือหยั่งรู้จากการติดตามข่าวสารหรือจากการเก็บข้อมูลมาศึกษาในเชิงสถิติ

ตัวอย่างเช่น ท้องที่ที่เคยประสบภัยธรรมชาติย่อมต้องมีข้อมูลเก่าที่สามารถนำมาใช้เตรียมการ เพื่อรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอีกได้ผู้นำที่ดีจึงต้องพยายามหาวิธีที่จะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่เรียกว่า ซ้ำซาก

3. รู้จักตัวเองผู้นำต้องรู้จักตัวเอง รู้ว่าตัวเองเป็นคนอย่างไร มีจุดเด่นจุดด้อยหรือข้อดีข้อเสียประการใด จะได้ใช้เป็นปัจจัยในการนำผู้คนให้ได้ดียิ่งขึ้นโดยปกติ เรามักมีอคติทำให้มองตัวเองไม่ชัดหรือเข้าข้างตัวเอง ทำให้ไม่รู้จักตัวเองอย่างแท้จริง ดังนั้น ปัจจุบันจึงมีการฝึกอบรม มีการให้ทำการประเมินเบื้องต้น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งใช้ได้ทั้งกับบุคคลและองค์กร หรือเราจะใช้วิธีง่าย ๆ โดยให้สามีหรือภรรยาหรือลูก ซึ่งเป็นคนใกล้ชิด และจริงใจต่อเรา ช่วยวิเคราะห์และแนะนำก็ได้ วิธีการเหล่านี้ช่วยให้เรารู้จักตัวตนของเราชัดเจนยิ่งขึ้น

4. มีจินตนาการและการจูงใจผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจินตนาการอย่างเช่นที่ไอน์สไตน์กล่าวไว้ว่า “จินตนาการสำคัญกว่าความรู้” เพราะจินตนาการคือวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจำลองผลสำเร็จ ขั้นตอนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ไว้ในสมอง คือเมื่อคิดสร้างสรรค์สิ่งใดแล้ว ต้องคิดภาพในรายละเอียดให้ออกว่าต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไรจึงจะสำเร็จในส่วนของความสามารถในการจูงใจนั้น เป็นศิลปะที่เรียนรู้ได้ จึงมีการเขียนไว้เป็นทฤษฎีต่าง ๆ ให้ผู้นำได้ศึกษามากมาย เพราะเมื่อผู้นำคิดสร้างสรรค์โครงการใด ๆ ได้แล้ว แต่ไม่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนประสบผลสำเร็จได้ จินตนาการนั้นก็ไร้ความหมาย ดังนั้น การมีจินตนาการและมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้นำที่ดี

5. ประพฤติสิ่งที่น่านับถือผู้นำจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง เพราะการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ นอกจากจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามและองค์กร ดังคำพูดที่ว่า “หัวไม่ส่าย หางไม่กระดิก” แล้ว การปฏิบัติตนของผู้นำยังอยู่ในสายตาของผู้คน หากประพฤติดี ผู้คนก็ชื่นชม สรรเสริญ และในทางตรงกันข้าม หากประพฤติไม่ดี ผู้คนก็ชิงชังไม่นับถือ การถูกชิงชังและขาดความนับถือ จะทำให้บารมีของผู้นำ ตลอดจนแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามลดน้อยลงหรือหมดไปนั้นย่อมเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง

6. เชื่อมมั่นและรับฟังผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะกับผู้ตามหรือลูกน้อง โลกในยุคประชาธิปไตย คนรุ่นใหม่ถูกฝึกให้มีความคิดเป็นของตนเอง และรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติทันโลก จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นผู้นำต้องรู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และพร้อมที่จะนำผู้อื่นให้ปรับตัวตาม อย่างที่เรียกว่า “เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” อีกทั้งต้องมีความยืดหยุ่น รู้จักผ่อนปรนรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องและเพื่อนร่วมงานบ้าง นั่นคือทำงานโดยยึดหลักนิติศาสตร์ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญแก่หลักรัฐศาสตร์ด้วย

8. ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้องผู้นำ ทำอะไรก็ตาม หากผิดพลาดต้องยอมรับผิด ผู้นำต้องรู้จักการกล่าวคำขอโทษ เพราะคนเราไม่มีใครทำอะไรได้ถูกต้องเสมอไป แต่ความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้น ไม่ควรจะกระทำผิดซ้ำ และไม่ควรละเลยการเก็บสถิติเพื่อประเมินหาข้อดี ข้อเสีย เมื่องานแต่ละงานเสร็จสิ้นลง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

สุดถนอม ตันเจริญ (2554, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี (Height Intelligence) เอาใจใส่สิ่งรอบตัวอยู่เสมอ (Extroversion) และมีความคล่องแคล่ว (Fluency) อีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ คือ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) มีผลต่อการสร้างทักษะของผู้นำที่ดี คือ ความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ทุกคนในองค์กร ด้วยการสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม การไฝหาความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่น มีความมานะพยายามโดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ และ “การจัดการตนเองและจัดการงานที่รับผิดชอบให้เข้ากันได้” ไม่ใช่เรื่องง่าย ไม่ราบรื่นเสมอไป นอกจากนี้ยังต้องดูแลเรื่องของการบริการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น (มักมีมากมายหลายเรื่อง) ความสำเร็จ ปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ หนีไม่พ้นว่าเกี่ยวข้องกับ “คน” ในที่นี้ ขอให้ท่านผู้อ่านติดตามเฉพาะมุมของ “คนใน” คือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและให้เกิดประโยชน์กับศักดิ์ศรีของทุกคน โดยเชื่อว่าคนเราพัฒนาความรู้ความสามารถและจิตใจที่ดีได้ สำหรับการบริหารและการทำงานท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ปัญหาในการบริหารคนของท้องถิ่นส่วนใหญ่ คือเรื่องความซ้าซ้อนและล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลและระบบราชการครอบงำการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ระดับจังหวัดลงมา ซึ่งระดับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและลดความซ้าซ้อนของหน่วยงานกำกับดูแลงานบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น คือ การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผล โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี ทั้งบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และการมีสติปัญญาในด้านความรู้ความเข้าใจ มีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบดี

ลักษณะสำคัญของผู้นำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 174 – 175) ได้อ้างอิงแนวคิดจาก Great Man Theory โดยมุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไปจากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน จากการเริ่มศึกษาภาวะผู้นำในยุคแรก ๆ ทำให้เกิดทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ค่านิยม และทักษะ แนวคิดนี้มีสมมติฐานว่า คนบางคนมีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งก็มีนักวิชาการกล่าวถึงจุดอ่อนและจุดแข็งที่สำคัญของแนวคิดนี้ว่าจุดอ่อนของแนวคิดนี้คือ การกล่าวถึงลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว อาจไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ในทุกสถานการณ์ และอาจจะไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนและคุณลักษณะร่วม

ของผู้นำได้ ส่วนจุดแข็งของแนวคิดนี้ คือ จะเป็นแนวทางที่สำคัญในการสรรหาผู้นำและเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมได้

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึงการบริหารงานของผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารควรยึดเอาหลักธรรมในศาสนาของตนมาเป็นเครื่องวัดของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งควรประกอบไปด้วย ปัญญาพละ ซึ่งหมายถึง กำลังความรู้ หรือความฉลาด วิริยพละ ซึ่งหมายถึง กำลังความขยัน อดุวัชชพละ ซึ่งหมายถึง กำลังการงานที่ดี สุจริต และสังคหพละ ซึ่งหมายถึง กำลังการสงเคราะห์

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2561 ได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/11/13/entry-2> ได้กล่าวถึงลักษณะของการเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์มีความจำเป็นต่อความเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ผู้นำขาดมิได้ เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นภาพของเป้าหมายที่วางไว้
2. ผู้นำต้องมีความทุ่มเท ความทุ่มเทจะเป็นสิ่งที่แยกนักปฏิบัติออกจากนักฝัน ผู้นำหลายท่านมักมีวิสัยทัศน์ แต่ขาดการลงมือทำ การทุ่มเท ลงมือทำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ หากไม่มีการลงมือทำ ผลงานก็มักจะไม่มีเกิด ความทุ่มเท จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาในตัวของผู้ผู้นำ เพราะคนมักจะไม่ตามผู้นำที่ปราศจากความมุ่งมั่นทุ่มเท
3. ผู้นำต้องมีการสื่อสารที่ดี หากว่าผู้นำมีความรู้และความคิดดี แต่ไม่สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดได้ ผู้นำอาจจะต้องทำงานคนเดียว การสื่อสารที่ดีควรทำเรื่องยาก ๆ ให้เข้าใจง่าย ๆ
4. ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำต้องทำงานกับคน หากว่าผู้นำขาดซึ่งความมีมนุษยสัมพันธ์เสียแล้ว ผู้ตามหรือคนมักจะไม่ให้ความร่วมมือ จงเอาใจใส่ผู้คนที่ท่านทำงานด้วย จงมีน้ำใจต่อผู้อื่น จงเข้าใจผู้อื่น และจงช่วยเหลือผู้อื่น
5. ผู้นำต้องมีการควบคุมตนเองได้ หากท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำที่ดี คนแรกที่ท่านจะต้องนำก็คือตัวของท่านเอง
6. ผู้นำต้องเรียนรู้ จงให้ความสำคัญใน การฟัง การอ่าน และการเรียนรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าคุณจะทำอะไรใหม่ ๆ หรือ มีประสบการณ์ในด้านนั้นมาบ้างแล้วก็ตาม
7. ผู้นำต้องมองโลกในแง่ดีหรือมีทัศนคติที่ดี
8. ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ มากหรือน้อย ผู้ที่เป็นผู้นำต้องกล้าที่จะตัดสินใจถึงแม้ว่าการตัดสินใจนั้น จะถูกหรือผิด ก็ตาม แต่หาก

ท่านไม่กล้าตัดสินใจ ความศรัทธาของผู้ตามในตัวผู้นำก็จะลดน้อยลง แต่การตัดสินใจของผู้นำที่ดีต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้องมากกว่าผิด เพราะถ้าหากการตัดสินใจผิดพลาดในเรื่องใหญ่ ๆ เพียงแค่ครั้งเดียวอาจทำให้องค์กรนั้น ๆ ล่มสลายได้

ปิลันธน์ วีระภักทรกุล (2560, หน้า 55; อ้างอิงใน จีระ หงส์สดารมย์, 2546, หน้า 5) ได้สรุปลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่เป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี

แบส (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ตามแนวคิดของ บาส (Bass, 1990) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้แบบส (Bass) ได้เสนอแนวทางในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย ดังนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคงและไม่เสี่ยง

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994, p. 2 – 6; อ้างอิงใน วรวรรณ ชื่นพิณิจสกุล, 2555, หน้า 23 – 25) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะโมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I” (Four I's) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership : CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกันกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่

ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและกาหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหา

ด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่ปัญหา ทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับ การกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Barrow (2008, p. 21) ได้สรุปสาระสำคัญที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำที่แตกต่างจากผู้ตาม มีดังนี้

1. บุคลิกภาพของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น มีความรู้ และมีความกระตือรือร้น
2. สังคมของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความอดทนและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. กายภาพของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีความสูง รูปร่างได้สัดส่วน และมีเสน่ห์

Kouzes & Posner (2004, p. 21) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อสำรวจความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่ ผู้นำและผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือความซื่อสัตย์ มองการณ์ไกล ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และความสามารถสูงในการทำงาน คุณลักษณะที่สำคัญที่เรียกว่า ความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ถือว่าเป็นลักษณะร่วมที่ผู้นำและผู้บริหารแต่ละหน่วยงานจะต้องมีส่วนร่วม ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ อาจแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงาน คุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้นำหรือบุคคลสำคัญหลาย ๆ ท่านประสบผลสำเร็จคือ คุณลักษณะทางด้านบารมี (Nadler & Tushman, 2007, p. 51) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคลให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด คุณลักษณะทางด้านบารมี มี 3 มิติ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ พัฒนาและสื่อสารด้านการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กำหนดความคาดหวังไว้สูง และสามารถนำผู้อื่นได้ด้วยความเป็นตัวอย่างที่ดี
2. การสร้างแรงจูงใจ คือ การแสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยาน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ
3. การมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ แสดงออกถึงการสนับสนุนผู้อื่น แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นผู้อื่น

จากแนวคิดที่กล่าวมาได้นำมาสรุปข้อมูลองค์ประกอบลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นมาสังเคราะห์ได้ ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลองค์ประกอบลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	รัตติกิรณ งวิศาล	สุเมธ แสงนันทนวล	สุทธิชัย ปัญญาโรจน์	ปิลันธน์ วีระ ภัทรกุล	Bass	Bass, B.M., & Avolio, B. J.	Barrow	Kouzes & Posner
1. มีบุคลิกภาพ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
2. มีความ สามารถในการ สร้างแรงจูงใจ	✓					✓		✓
3. มีสติปัญญา				✓	✓	✓		

สรุปได้ว่าแก่นักวิชาการจะได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำจากคุณลักษณะแต่ก็ไม่อาจนำเอาบทสรุป คุณลักษณะที่ดีของผู้นำไปอธิบายความเป็นผู้นำโดยทั่วไปได้เสมอ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำคุณลักษณะสำคัญของผู้นำบางประเด็นที่สำคัญแยกออกเป็นประเด็นการที่ผู้นำมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจ และมีสติปัญญา โดยมีความหมายดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ที่ต้องเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น กล้าแสดงออก มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีอารมณ์ขัน เป็นคนอบอุ่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถปรับตัวได้ดี ควบคุมตนเองได้ และมีความกล้าหาญ

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดีและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งมั่นการทำงาน และทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

3. ด้านสติปัญญา หมายถึง ผู้นำต้องเป็นคนที่มึระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีความสามารถในการหยั่งรู้ผู้อื่น และสถานการณ์ มองการณ์ไกล และเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกฤษฎี บุญภุมติ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นงานที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้จากข้อบัญญัติตำบล และเอกสารต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย หรือจากแหล่งความรู้อื่น ๆ รวมถึงจากประสบการณ์การเมืองท้องถิ่นโดยตรงของตนเองจึงสามารถนำความรู้จากแหล่งที่กล่าวมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบดีว่าความสำคัญของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นและทราบว่า หน้าที่ของตนมีด้านใดบ้าง ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สุพพรรณ มีบุญมาก (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การวัดความแตกต่างที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่หมายถึงโอกาสที่เป็นไปตามข้อสรุปมีเพียง 0.05 ใน 1.00 ส่วน คือ ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือถ้ามองในทางกลับกันคือ เชื่อได้ไม่ต่ำกว่า 95% ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบความแตกต่างของแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับและด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาไม่แตกต่างกันทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไม่แตกต่างกันตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ส่วนระดับความคิดเห็นของการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมากสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาดูว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคิดเห็นพบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 7 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 - 7 ปี และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมบัติ บุญเลี้ยง (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถ และในด้านความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 2.60, S.D. = 0.738) 2) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.04, S.D. = 0.726) 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน (ค่าเฉลี่ย = 2.97, S.D. = 0.647) 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.04, S.D. = 0.614) 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.69, S.D. = 0.786) 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.62, S.D. = 0.712) 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย = 2.77, S.D. = 0.742) 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย = 3.08, S.D. = 0.616) 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 2.98, S.D. = 0.716) และ 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 2.77, S.D. = 0.658)

ชุดินันท์ แดงสกล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ด้านความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าเพศชาย และ เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามากกว่าเพศชาย
- 2) ด้านความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

ชัยวุฒิ วรพินธุ์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.6 มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.7 และเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 46.8 โดยนายกเทศมนตรีส่วนใหญ่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.0 ในขณะที่พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.8 และแนวความคิดต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีต่อความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความตระหนักในผลประโยชน์สาธารณะคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ โดยด้านความรับผิดชอบ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความตระหนักในผลประโยชน์สาธารณะความรับผิดชอบ ตามลำดับเช่นเดียวกัน โดยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นลำดับสุดท้าย

สินเอี่ยม อุดแก้ว (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 92 คน เป็นเพศชายร้อยละ 97.83 เพศหญิงร้อยละ 2.17 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.66 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 30.43 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าร้อยละ 86.95 รองลงมา

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.05 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 92.39 รองลงมารับจ้างร้อยละ 4.35 ค่าขายร้อยละ 3.26 และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 10,001 – 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 73.91 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 8 ปี ร้อยละ 48.91 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 4 ปี ร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.66 และ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ทั้ง 5 ด้านสรุปได้ 5 ประเด็น

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องของความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บทบาทอำนาจหน้าที่ ความกระตือรือร้นเอาใจใส่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์ความสามัคคี ความเป็นเอกภาพทางความคิดจาก การสังกัดพรรคหรือกลุ่มการเมือง อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความยุ่งยาก ซับซ้อนในระเบียบ กฎหมาย เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดความยุ่งยากล่าช้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ ขาดงบประมาณที่จะสนับสนุนในการทำกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของสมาชิกสภา อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในระดับน้อย

2.5 ปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยี มีไม่เพียงพอและเหมาะสม ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนั้นนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อยหรือตัวชี้วัด คือ

- 1.1 องค์ประกอบด้านจินตนาการ (imagination) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 1.1.1 มีความคิดเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1.2 มีอารมณ์ขันในการทำงาน
 - 1.1.3 มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 1.2 องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น (flexibility) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 1.2.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคย
 - 1.2.2 ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 1.2.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
3. องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (vision) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
 - 1.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 1.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มาลำดับที่ 1 อยู่ระดับน้อย รองลงมาคือด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับน้อย ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ส่วนสภาพที่คาดหวังต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ด้านการมีความคิดยืดหยุ่น จากการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ คือ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล นอกจากนั้นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ และด้านการมีจินตนาการ จากการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

วุฒิกกร สุวิทย์พันธุ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.79$) และด้านความสามารถในการประสานงาน มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมีสองด้าน ได้แก่ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.31$) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ และ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ศุภณัฐ เจริญสุข (2558) ได้ศึกษาและวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำได้แยกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลยุทธ์ในการพัฒนาการครองตนยังขาดความเข้าใจตนเองในการนำทางวิสัยทัศน์ กลุ่มที่ 2 กลยุทธ์ในการพัฒนาการครองคนจะข้อจำกัดของภาวะผู้นำของเทศบาลยังคงมีจุดอ่อนอยู่มาก และ กลุ่มที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาการครองงานจะมีประสบการณ์ในการบริหารงานแต่จุดแข็ง

ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารเทศบาลจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมากเพื่อการตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรม ที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการชี้นำสังคมหรือองค์กรนั้นที่สร้างความมั่นใจให้กับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนสำหรับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ หลักสัปปริสธรรมที่เป็นธรรมของสัปปริสชน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

- 2.1 ผู้นำจะต้องรู้หลักการ
- 2.2 ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเป้าหมาย
- 2.3 รู้จักตนเองอย่างดี
- 2.4 ผู้นำต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะ
- 2.5 รู้จักเวลาจัดการบริหารเวลา
- 2.6 ผู้นำจะต้องรู้จักจัดชุมชน
- 2.7 ผู้นำจะต้องรู้จักบุคคล

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักการครองตนจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำให้รู้หลักการบริหาร มีแผนการพัฒนาวิสัยทัศน์ และมีโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครราชสีมา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ 1 - 2 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 วาระในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวาระที่ 1 จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6

ปาณิสรา ตรัสศรี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 240 คน พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานของนายก อบท. ในลักษณะการประเมินภาวะผู้นำ ของนายกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 240 คน จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไปจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 ประเภทบุคคลเป็นกลุ่มผู้นำชุมชนจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา เป็นกลุ่มสมาชิกสภาท้องถิ่น และกลุ่มพนักงานส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนเท่า ๆ กัน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสังกัดเทศบาลตำบลสรรพางค์ทอง เทศบาลตำบลกุตลิม เทศบาลตำบลกุตลิมคุ้มใหม่ เทศบาลตำบลสงเป็ลีย องค์การบริหารส่วนตำบลคุ้มเก่า และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นละ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

เกศสุตา โภคานิตย์ และกัฟ้า หนูยศ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียวในการพัฒนาท้องถิ่นผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียวในการพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ปิลันธน์ วีระภักทรกุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

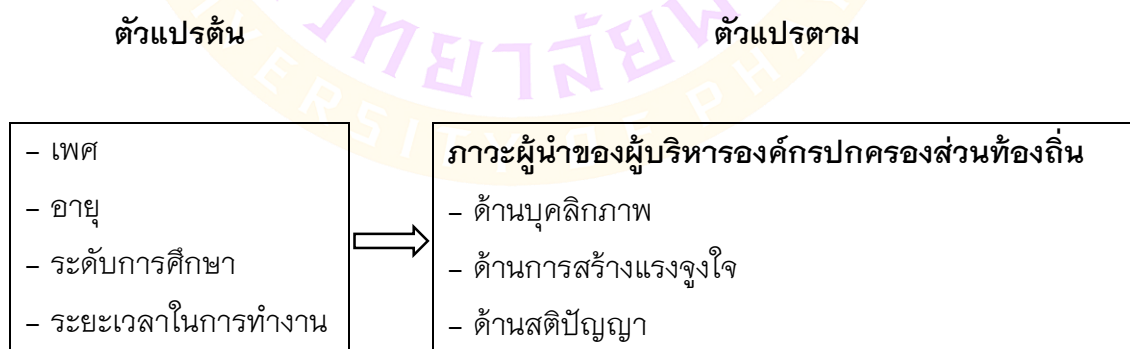
1. ภาวะผู้นำที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่จำเป็นต้องภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (x1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจในองค์กร (x2) ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน (x3) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4) และด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร

ภายในองค์กร (x5) กับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536 ถึง 0.725

3. การศึกษาหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และ สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ นำผลการศึกษาหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน มากำหนดรูปแบบในการพัฒนา ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ วิธีที่ 1 การพัฒนาโดยตนเองประกอบด้วยกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาศักยภาพการประชุมปรึกษาหารือ และการรับฟังข้อมูลข่าวสาร วิธีที่ 2 โดยหน่วยงานประกอบด้วยกิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Groups) การระดมสมอง (Brain Storming) และจัดประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshops) ทักษะศึกษาส่งไปฝึกอบรม ส่งไปสัมมนา ฝึกงานและปฏิบัติโครงการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการพัฒนาท้องถิ่น และปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี จาก เบส (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) และได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายจำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง รวม 416 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, P. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็ง ราย จังหวัด เชียงราย	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ข้าราชการ การ	พนักงาน จ้าง	รวม	ข้าราชการ การ	พนักงาน นจ้าง	รวม
1	เทศบาลตำบลไม้ยา	25	58	83	12	28	40
2	เทศบาลตำบลพญา เม็งราย	22	49	71	11	24	35
3	เทศบาลตำบลเม็ง ราย	20	50	70	10	24	34
4	องค์การบริหารส่วน ตำบลตาดควีน	19	48	67	9	23	32
5	องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เปา	21	44	65	10	21	31
6	องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่ต้า	17	43	60	8	21	29
	รวม	124	292	416	60	141	201

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน
ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
3. ด้านสติปัญญา

(ที่มา: แบล (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35)

โดยข้อคำถามจะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย
จังหวัดเชียงราย และกำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอน
ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาสร้าง
เป็นนิยามตัวแปร

2. กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านบุคลิกภาพ
- 2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 2.3 ด้านสติปัญญา

(ที่มา: แบล (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35)

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอเพื่อขอความเห็นชอบ และนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence): (IOC) โดยเลือกค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกันหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 113)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ IOC พบว่า ข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด ทุกข้อ

5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842

6. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดย

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ไปติดต่อผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับ กลับคืนภายในกำหนด จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 มาตรวจสอบความสมบูรณ์และแจกแจงความถี่แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกันให้ใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เพื่อหาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้สถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 122 - 126) ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 ร้อยละ (Percentage)

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันให้ใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffe')



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) และ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านสติปัญญา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันให้ใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffe') ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	56.22
หญิง	88	43.78
รวม	201	100.00
อายุ		
20 – 30 ปี	94	46.77
31 – 40 ปี	68	33.83
41 – 50 ปี	32	15.92
51 ปีขึ้นไป	7	3.48
รวม	201	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	35	17.41
ปวช. – ปวส.	94	46.77
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	72	35.82
รวม	201	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 4 ปี	51	25.37
4 – 8 ปี	88	43.78
มากกว่า 8 ปี	62	30.85
รวม	201	100.00

จากตาราง 5 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.22 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.78 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 3.48 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปวช. – ปวส.มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.41 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 8 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.78 ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 3) ด้านสติปัญญา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น	(n = 201)		ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบุคลิกภาพ	4.26	0.52	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.25	0.50	มาก	3
3	ด้านสติปัญญา	4.69	0.22	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.40	0.28	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
 ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
 ด้านบุคลิกภาพ

ที่	ด้านบุคลิกภาพ	(n = 201)		ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.38	0.73	มาก	1
2	ผู้บริหารมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น	4.30	0.80	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความกล้าแสดงออก	4.26	0.88	มาก	5
4	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.32	0.85	มาก	2
5	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน	4.23	0.86	มาก	6
6	ผู้บริหารเป็นคนอบอุ่น	4.15	0.89	มาก	10
7	ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวได้ดี	4.22	0.84	มาก	8
8	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ดี	4.29	0.85	มาก	4
9	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะ ยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.21	0.84	มาก	9
10	ผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง	4.23	0.86	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.26	0.52	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นคนอบอุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.89)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ที่	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	(n = 201)		ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดี	4.35	0.81	มาก	2
2	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น	4.11	0.89	มาก	9
3	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ	4.03	0.90	มาก	10
4	ผู้บริหารมีจริยธรรมสำหรับผู้นำและในการทำงาน	4.36	0.82	มาก	1
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น	4.30	0.86	มาก	3
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.23	0.88	มาก	8
7	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน	4.29	0.87	มาก	5
8	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.29	0.88	มาก	4
9	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวัง	4.26	0.86	มาก	6
10	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.25	0.85	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.25	0.50	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีจริยธรรมสำหรับผู้นำและในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร

คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.90)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ด้านสติปัญญา

ที่	ด้านสติปัญญา	(n = 201)		ระดับ ภาวะผู้นำ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด	4.69	0.53	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.63	0.72	มากที่สุด	8
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหา วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติด กับกรอบเดิมได้อย่างสร้างสรรค์	4.70	0.57	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและ มองปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย	4.71	0.54	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการ ทำงาน	4.68	0.61	มากที่สุด	7
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ ผู้อื่น	4.58	0.62	มากที่สุด	9
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ สถานการณ์	4.73	0.59	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารมองการณ์ไกล	4.78	0.44	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารเปิดรับประสบการณ์ที่แปลก ใหม่	4.80	0.42	มากที่สุด	1
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มี โอกาสแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.57	0.76	มากที่สุด	10
	รวมเฉลี่ย	4.69	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ด้านสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ

ที่	ภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น	ชาย		หญิง		t	Sig.
		(n = 113)		(n = 88)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบุคลิกภาพ	4.29	0.53	4.23	0.51	.84	.40
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.23	0.50	4.27	0.51	-.54	.59
3	ด้านสติปัญญา	4.68	0.21	4.69	0.25	-.32	.75

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

ที่	ภาวะผู้นำ ในการ พัฒนา ท้องถิ่น	อายุ 20-30 ปี		อายุ 31-40 ปี		อายุ 41 - 50 ปี		อายุ 51 ปีขึ้นไป		F	Sig.
		(n = 94)		(n = 68)		(n = 32)		(n = 7)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้าน บุคลิกภาพ	4.33	0.51	4.28	0.49	4.03	0.51	4.21	0.75	2.64	.05
2	ด้านการสร้าง แรงจูงใจ	4.27	0.50	4.25	0.48	4.16	0.57	4.31	0.42	.46	.71
3	ด้าน สติปัญญา	4.69	0.19	4.69	0.27	4.65	0.20	4.71	0.25	.28	.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำ ในการพัฒนา ท้องถิ่น	มัธยมศึกษา		ปวช.-ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		F	Sig.
		(n = 35)		(n = 94)		(n = 72)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบุคลิกภาพ	4.30	0.48	4.36	0.47	4.11	0.57	5.36	.01

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำ ในการพัฒนา ท้องถิ่น	ปริญญาตรี						F	Sig.
		มัธยมศึกษา		ปวช.-ปวส.		หรือสูงกว่า			
		(n = 35)	(n = 94)	(n = 72)	(n = 72)	(n = 72)	(n = 72)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2	ด้านการสร้าง แรงจูงใจ	4.44	0.43	4.16	0.52	4.28	0.50	4.46	.01
3	ด้านสติปัญญา	4.70	0.21	4.69	0.24	4.67	0.21	.33	.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านสติปัญญา และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านบุคลิกภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post Hoc)ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	มัธยมศึกษา	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ปริญญาตรี
		4.30	4.36	4.11
มัธยมศึกษา	4.30	-	-.06	.19
ปวช.-ปวส.	4.36		-	.26*
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ปริญญาตรี	4			-

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ที่มีความแตกต่างคือระดับการศึกษาปวช. - ปวส. ต่างจาก ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	มัธยมศึกษา	ปวช.-ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
		4.44	4.16	4.28
มัธยมศึกษา	4.44	-	.29*	.17
ปวช.-ปวส.	4.16		-	-.12
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	4.28			-

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มี 1 คู่ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับศึกษามัธยมศึกษา ต่างจาก ระดับ ปวช. - ปวส. เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น	ต่ำกว่า 4 ปี		4-8 ปี		มากกว่า 8 ปี		F	Sig.
		(n = 51)		(n = 88)		(n = 62)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านบุคลิกภาพ	4.23	0.49	4.30	0.49	4.24	0.59	.38	.69
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.32	0.42	4.20	0.50	4.26	0.57	.98	.38
3	ด้านสติปัญญา	4.69	0.21	4.68	0.25	4.69	0.19	.05	.95

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, P. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านสติปัญญา วิเคราะห์เพื่อหา ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันให้ใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffe')

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.22 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.78 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 3.48 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปวช. – ปวส. มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.41 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 8 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.78 ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.37

2. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2.1 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นคนอบอุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.89)

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีจรรยาบรรณสำหรับผู้นำและในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.90)

2.3 ด้านสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.76)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพ

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านสติปัญญา และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านบุคลิกภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ และผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ปวช. - ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ระดับการศึกษา ปวช. - ปวส.และมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

โดยใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น โดยการได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร หรือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานงานการทำงาน ของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ แบลส (Blas, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ซึ่งใกล้เคียงและสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสุกฤษฎี บุญมฤติ (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วน

ตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นงานที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้จากข้อบัญญัติตำบล และเอกสารต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย หรือจากแหล่งความรู้อื่น ๆ รวมถึงจากประสบการณ์การเมืองท้องถิ่นโดยตรงของตนเองจึงสามารถนำความรู้จากแหล่งที่กล่าวมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบว่าความสำคัญของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นและทราบว่า หน้าที่ของตนมีด้านใดบ้าง ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ที่เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น กล้าแสดงออก มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีอารมณ์ขัน เป็นคนอบอุ่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถปรับตัวได้ดี ควบคุมตนเองได้ และมีความกล้าหาญ ซึ่งสอดคล้องกับที่บิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560, หน้า 55; อ้างอิงใน จีระ หงส์ลดาธรมย์, 2546, หน้า 5) ได้อธิบายว่าลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่เป้าหมาย มั่นใจในตนเอง ทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถ เฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล (Bass, 1990; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมบัติ บุญเลี้ยง (2555, หน้า 104 - 105) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ส่วนในด้านความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย = 3.04, S.D. = 0.726

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดีและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีจริยธรรมในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994, p. 2 – 6; อ้างอิงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555, หน้า 23 – 25) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพடுத்தในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของที (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งใกล้เคียงและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิกมล สุวิทย์พันธ์ (2558, หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.79$) และด้านความสามารถในการประสานงาน มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.74$) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปานิสรา ตรัสศรี (2559, หน้า 143 – 144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

1.3 ด้านสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นคนที่มึระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดมีความรู้ด้านธุรกิจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีความสามารถในการหยั่งรู้ผู้อื่นและสถานการณ์ มองการณ์ไกล และเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994, p. 2 – 6; อ้างอิงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555, หน้า 23 – 25) ที่ได้อธิบายไว้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของปาณิสรา ตรีสตรี (2559, หน้า 143 – 144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากว่าสังคมปัจจุบันเกิดการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมกันของเพศหญิงและเพศชายมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วุฒิกิจ สุธิทยพันธ์ (2558, หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า เพศ ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจึงง่ายต่อการรับรู้ อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพทรณ์ มีบุญมาก (2553, หน้า 133 - 134) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไม่แตกต่างกันตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพและด้านแรงจูงใจทั้งนี้เนื่องจากผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของภาวะ

ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ปวช. – ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ระดับการศึกษา ปวช. – ปวส. และมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุตินันท์ แดงสกล (2556, หน้า 72) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ด้านความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพพรรณ มีบุญมาก (2553, หน้า 137 – 138) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคิดเห็นพบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 7 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 – 7 ปี และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรต้องพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัว เช่น ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารบุคคลที่ไม่ได้เข้มงวด ใช้กฎระเบียบข้อบังคับ แต่ให้ความรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่อย่างเต็มที่ มีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งยังคงเป็นเพียง แนวทางในอุดมคติ อย่างไรก็ตาม ในอนาคตควรจะมีการศึกษา ด้านผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีลักษณะภาวะผู้นำอย่างไร และลักษณะภาวะผู้นำเหล่านั้น เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานหรือไม่ และถ้าผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำบางอย่างไม่เหมาะสมแล้วจะได้หาทางในการพัฒนา ต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. การปกครองท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2561, จาก <https://th.wikipedia.org>
- เกตุสุดา โภคานิตย์ และกีฟ้า หนูยศ. (2560). บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ** ชัยภูมิ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- โกวิท พวงงาม. (2555). **การปกครองท้องถิ่นไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). **คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561** กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- การปกครองส่วนท้องถิ่น, กรมส่งเสริม. (2558). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (Department of Local Administration). (2016). **ข้อมูลสารสนเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2557). **คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพมหานคร.
- ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ไททัศน์ มาลา. (2560). 120 ปีการปกครองท้องถิ่นไทย. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, ปีที่(5), 343 – 356.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

- บรรเจิด เจริญเวช. (2552). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหาร จัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการ ที่ดีพ.ศ. 2548 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารการพัฒนาท้องถิ่น**, ปีที่(4), 176 – 188.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2560ก). การปฏิรูปการเมืองภาคพลเมือง ในการเมืองการบริหารท้องถิ่นไทย. **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, ปีที่(15), 87 – 103.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2560ข). การเมืองการปกครองท้องถิ่น. **วารสารชุดสถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**, หน้า 8.
- ปานิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). **รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร. (2553). **การเมืองการปกครองของไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ไสภณการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). **แนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วุฒิกุล สุวิทย์พันธุ์. (2558). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณดา ต้นเทียว. (2552). **การบริหารงานคุณภาพ** กรุงเทพมหานคร: วังอักษร.

- คุณัฐ เจริญสุข. (2558). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). **ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์. มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์**, ปีที่(29), 97 – 98.
- ลินเอี่ยม อุดแก้ว. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุกฤษฏี บุญกมฺุติ. (2553). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชัยนาท**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุดถนอม ตันเจริญ. (2554). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ วารสาร ก.ธ.สัมพันธ์**, ปีที่(3) 1.
- สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. **ลักษณะสำคัญของผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/11/13/entry-2>
- สุพพรรณ มีบุญมาก. (2553). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ส เจริญการพิมพ์.
- Barrow. (2008). **Problem-Based Learning: An Approach to Medical Education** New York: Springer.
- Bass. (1990). **Leadership and performance beyond expectations** New York: The Free Press.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development**
Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Danial Wit. (1967). **A Comparative Survey of Local Govt and Administration**
Bangkok: Kurusapha Press.
- Goleman. (2003). **The New Leader Transforming the Art of Leadership into the
Service of Results**. London: Time Warner Paperbooks.
- Kouzes & Posner. (2004). **The Leadership Challenge: How to keep Extraordinary
Things Done in Organization** San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie and Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.**
Educational and Psychological Measurement 30(3), pp. 607 – 610.
- Mongtagu. (1984). **Comparative Local Government** Great Britain:
William Brendon and Son.
- Mala & T. (2015). **Thailand Local Government in Transitional Period** Journal of
Valaya Alongkorn Review, 1(2). 29 – 49.
- Nadler & Tushman. (2007). **A Model for Diagnosing Orgaization Behavior.**
Organization Dynamics. Autumn, 27: 35 – 51.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผศ. ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ระดับการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา)
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายชัยณรงค์ ศรีอินทยุทธ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลไม้ยา
ระดับการศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย
จังหวัดเชียงราย
3. นายจิระศักดิ์ เสนาป่า ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลไม้ยา
ระดับการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย
จังหวัดเชียงราย

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 3) ด้านสติปัญญา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อองค์กรของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา

ปวช.-ปวส.

ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่า 4 ปี

4-8 ปี

มากกว่า 8 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

3. ด้านสติปัญญา

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
 มาก ให้คะแนน 4 คะแนน
 ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
 น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
 น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ						
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2	ผู้บริหารมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น					
3	ผู้บริหารมีความกล้าแสดงออก					
4	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์					
5	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน					
6	ผู้บริหารเป็นคนอบอุ่น					
7	ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวได้ดี					
8	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ดี					
9	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง					
10	ผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง					
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
11	ผู้บริหารเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดี					
12	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น					
13	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ					
14	ผู้บริหารมีจริยธรรมสำหรับผู้นำและในการทำงาน					
15	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น					
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
17	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเกิดแรงคลใจในการทำงาน					
18	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
19	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวัง					
20	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
ด้านสติปัญญา						
21	ผู้บริหารมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด					
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิมได้อย่างสร้างสรรค์					
24	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
25	ผู้บริหารมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน					
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ผู้อื่น					
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้สถานการณ์					
28	ผู้บริหารมองการณ์ไกล					
29	ผู้บริหารเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

กนกวรรณ แก้วจำปา

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(IOC : Index of Item Objective Congruence)

การภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
ด้านบุคลิกภาพ							
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความกล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเป็นคนอบอุ่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวได้ดี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้ดี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะ ยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจ							
11	ผู้บริหารเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ผู้อื่น ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
14	ผู้บริหารมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ และในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะ ทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
ด้านสติปัญญา							
21	ผู้บริหารมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน แสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิมได้อย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและ มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลใน การทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	คุณภาพ
		1	2	3			
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่ง รู้ผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่ง รู้สถานการณ์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมองการณ์ไกล	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเปิดรับประสบการณ์ที่ แปลกใหม่	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กนกวรรณ แก้วจำปา
วัน เดือน ปี เกิด	19 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	ศษ.บ. (คณิตศาสตร์ - มัธยมศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, จังหวัดนนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	65 หมู่ 2 ตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	กนกวรรณ แก้วจำปา (ผู้บรรยาย). (8 มิถุนายน 2562). การศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในการประชุม วิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 5 (หน้า 375 - 386)

