

ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี*

LEADERSHIP FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN PATHUMTHANI PROVINCE

สมนึก สอนเนย

Somnuek Sonnoei

ธนกฤต โพธิ์เงิน

Thanakrit Phoengum

ภมร ขันธหัตถ์

Pamorn Khantahat

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand.

E-mail: Dr_thanakrit@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,444 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 331 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .95 นำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามตัวแปร สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 75.2

* Received: 21 February 2023; Revised: 22 June 2023; Accepted: 26 June 2023



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การแสดงตนเพื่อเป็นแบบอย่าง 3. การสื่อสารหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม 4. การคิดบวก 5. หลักธรรมาภิบาลและ 6. ระบบคุณธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพการบริหารงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to: 1) study the leadership qualities of local government executives in Pathum Thani Province, 2) examine the factors affecting the leadership qualities that influence the performance of local government organizations in Pathum Thani Province, and 3) provide recommendations for the development of leadership qualities among local government executives in Pathum Thani Province. The study adopted a mixed-methods research design. The population consisted of employees working in local government organizations in Pathum Thani Province, totaling 2,444 individuals. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and amounted to 331 participants. Data were collected using questionnaires and interviews, and the questionnaire's reliability coefficient was found to be 0.95. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The research findings revealed the following: 1) The overall level of leadership qualities among local government executives in Pathum Thani Province was found to be very high. With respect to each dimension from highest to lowest, the dimensions ranked as follows: personality had the highest average score, followed by ethical and moral standards, responsibility, communication, and decision-making, which had the lowest average score. 2) Leadership qualities in decision-making, communication, and ethical and moral standards significantly influenced the performance of local government organizations, accounting for 75.2% of the variance, which was statistically significant at the 0.01 level. 3) Recommendations for developing leadership qualities among local government executives in Pathum Thani Province included six strategies: 1. Visionary leadership, 2. Role modeling, 3. Communication based on ethical standards, 4. Positive thinking, 5. Ethical governance principles, and 6. Moral system.

Keywords: Leadership qualities, effectiveness of administration, Local government organizations



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การปกครองท้องถิ่น มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบประกอบกัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552)

มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใด ที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่ และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะใดที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือการมอบหมายให้เอกชน หรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้ รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเอง โดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้อย่างเพียงพอ ในระหว่างที่ยังไม่อาจดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์



ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกัน การก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

มาตรา 252 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นหรือในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จะให้มาโดยวิธีอื่นก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแนวทางที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

จังหวัดปทุมธานีได้กำหนดวาระจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการขยะ คือ ปทุมธานี “ถิ่นบัวหลวง สะอาด” (PathumThani City of Royal Lotus) ได้มีการกำหนดกรอบการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนวาระจังหวัดให้บรรลุผลสำเร็จ โดยดำเนินการภายใต้หลักการ 3R : ใช้น้อยลง ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่ (3Rs : Reduce Reuse Recycle) และหลักการ “ประชารัฐ” โดยส่วนราชการทุกส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ภาคการศาสนา ภาคประชาชนและประชาสังคม ร่วมรณรงค์สร้างจิตสำนึกการไม่ทิ้งขยะ การรักษาความสะอาด และการดูแลสิ่งแวดล้อมของสถานที่ราชการ สถานศึกษา ศาสนสถาน ภาคเอกชน และสถานประกอบการ สถานที่ท่องเที่ยวบ้านเรือนประชาชน หมู่บ้าน/ชุมชน ให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม น่าอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้ (1) ขยะมูลฝอยชุมชนที่เกิดขึ้นมีการนำไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น (2) ถนนสายหลักและสายรอง มีความสะอาด ปลอดภัย กับผู้ที่สัญจร (3) แม่น้ำ ลำคลอง แหล่งน้ำ มีความสะอาด ไม่มีสิ่งกีดขวางทางระบายน้ำ (4) สถานที่ราชการ สถานศึกษา วัด ศาสนสถาน สถานที่ประกอบการ สถานที่ท่องเที่ยวบ้านเรือนประชาชน หมู่บ้าน/ชุมชน มีความสะอาด ปลอดภัย สวยงาม น่าอยู่ จังหวัดปทุมธานีได้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV และไฟส่องสว่าง การตรวจตรากวาดล้างสถานบริการและจุดเสี่ยงเพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด จังหวัดปทุมธานีได้มีการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยสถานศึกษาและโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและดูแลเด็ก เยาวชน และวัยรุ่นให้ตระหนักถึงพิษภัยของยาเสพติด มีการตั้งด่านตรวจ จุดสกัด ปิดล้อม และตรวจค้นพื้นที่เป้าหมายสำคัญเพื่อเป็นการลดและปราบปรามผู้ค้าและผู้เสพให้ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานปราบปราม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และบริเวณพื้นที่ใกล้เคียง และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูร่างกายจากการติดยาเสพติด และนำไปสู่การฝึกอาชีพเพื่อสร้างอาชีพ ไม่ให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีก จุดอ่อนจังหวัดปทุมธานี คือ



(1) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม จากการขยายตัวของเมือง เช่น ชยะ น้ำเสียและฝุ่นละออง (2) สถานที่ท่องเที่ยวบางแหล่งไม่มีศักยภาพและขาดความเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวไม่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาพักค้างคืน (3) มีประชากรแฝงจำนวนมาก ทั้งที่เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้การให้บริการของภาครัฐไม่เพียงพอ และส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาทางสังคม (4) โครงสร้างของประชากรวัยเด็กและวัยทำงานลดลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2563)

ชำนาญ รัชชายุศ วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์การดำเนินการ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การจัดกระบวนการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. รูปแบบภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมอบหมายงาน และแบบมีส่วนร่วม 3. ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สมการเชิงเส้นของรูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ ร้อยละ 77.3 (ชำนาญ รัชชายุศ, 2561)

Eakin วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St.Louis สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต้องมี และทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่น ในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน (Eakin, Cavolyn Joyce Killman, 1997)

ฤทัยทิพย์ ดอกคำ วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรขนาดเล็กส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร หลังปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรสูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามมีค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ฤทัยทิพย์ ดอกคำ, 2553)

จากปัญหาดังกล่าว ประชาชนในจังหวัดปทุมธานี มีความประสงค์ให้ผู้บริหารหรือนักการเมืองมาช่วยแก้ไข ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะวิจัยเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี” เพื่อนำข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการเลือกนักการเมืองท้องถิ่นที่ดีมีคุณภาพ สามารถเข้ามาช่วยพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 2,444 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 331 คน (Krejcie, R.V. & Moran, D.W, 1970) และประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 15 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน 2. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ จำนวน 5 คน และ 3. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) 2. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เป็นตัวแปรพหุคูณใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในพื้นที่

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.56 และเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.79 มีอายุ 41-50 ปีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.85 มีอายุ 18-30 ปีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.15 และน้อยที่สุดมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 50.39 รองลงมา



มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.79 และน้อยที่สุด มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05 มีตำแหน่งพนักงานฯ จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมา มีตำแหน่งสมาชิกสภาฯ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.94 มีตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 มีตำแหน่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 และน้อยที่สุด ตำแหน่งประธานสภา อบต. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.41	0.39	มากที่สุด	1
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.44	มากที่สุด	3
3. ด้านการตัดสินใจ	4.34	0.47	มากที่สุด	5
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.35	0.47	มากที่สุด	4
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.37	0.42	มากที่สุด	2
รวม	4.37	0.36	มากที่สุด	

2. ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$; S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.41$; S.D.= 0.39) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.37$; S.D.= 0.42) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$; S.D.= 0.44) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.35$; S.D.= 0.47) และด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.34$; S.D.= 0.47) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1 ด้านบุคลิกภาพ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$; S.D.= 0.21) โดยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ว่องไวและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ($\bar{X} = 4.63$; S.D.= 0.64) รองลงมา มีทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$; S.D.= 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีร่างกายแข็งแรง ($\bar{X} = 4.20$ S.D.= 0.64)

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$; S.D.= 0.44) โดยอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ รับผิดชอบต่อองค์การในฐานะผู้นำ ($\bar{X} = 4.51$; S.D.= 0.61) รองลงมา เปิดใจกว้างและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ($\bar{X} = 4.46$; S.D.= 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.15$; S.D.= 0.82)

2.3 ด้านการตัดสินใจ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$; S.D.= 0.47) โดยอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ มีการ



วางแผนในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.52$; S.D.= 0.58) รองลงมา มีความกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.46$; S.D.= 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{X} = 4.08$; S.D.= 0.73)

2.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$; S.D.= 0.47) โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ สื่อความหมายด้านการพูด การเขียน การส่งสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.47$; S.D.= 0.68) รองลงมา รู้จักสังเกตและเรียนรู้ท่าทีของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.38$; S.D.= 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน ($\bar{X} = 4.29$; S.D.= 0.73)

2.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$; S.D.= 0.42) โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ มีความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อการงาน ต่อบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.57$; S.D.= 0.54) รองลงมา เป็นผู้มีความอดทน อดกลั้น อดออม ($\bar{X} = 4.47$; S.D.= 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ($\bar{X} = 4.23$; S.D.= 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

3. ระดับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$; S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ($\bar{X} = 4.30$; S.D.= 0.49) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$; S.D.= 0.54) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$; S.D.= 0.51) ด้านการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.27$; S.D.= 0.54) ด้านการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 4.26$; S.D.= 0.63) ด้านการปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.24$; S.D.= 0.66) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจของรัฐ ($\bar{X} = 4.22$; S.D.= 0.65)

3.1 ด้านการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$; S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ กระตุ้นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ($\bar{X} = 4.56$; S.D.= 0.70) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สนับสนุนประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 4.32$; S.D.= 0.63) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นำการตรวจสอบการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.10$; S.D.= 0.66)

3.2 ด้านการเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจของรัฐ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$; S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปี ($\bar{X} = 4.29$; S.D.= 0.82)



มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สนับสนุนการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.27$; S.D.= 0.77) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กระตุ้นองค์การบริหารส่วนตำบลในการนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นข้อเสนอของประชาชนท้องถิ่นหรือแผนชุมชนมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาห้าปี ($\bar{X} = 4.14$; S.D.= 0.83)

3.3 ด้านการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$; S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มีการทำงานโดยพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.38$; S.D.= 0.71) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สร้างความคุ้มค่าของแผนงานในการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.34$; S.D.= 0.68) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการกิจกรรม ($\bar{X} = 4.21$; S.D.= 0.70)

3.4 ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$; S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สนับสนุนมีการกำหนดช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างโดยเปิดเผย ($\bar{X} = 4.52$; S.D.= 0.83) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$; S.D.= 0.62) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ให้ความสำคัญการกำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ($\bar{X} = 4.15$; S.D.= 0.76)

3.5 ด้านการปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$; S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มีการกระจายอำนาจให้ตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.36$; S.D.= 0.94) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การทบทวนข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.34$; S.D.= 0.89) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้คล่อง ($\bar{X} = 4.15$; S.D.= 0.83)

3.5 ด้านการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$; S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ประกาศกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.38$; S.D.= 0.71) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะของแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ ($\bar{X} = 4.25$; S.D.= 0.83) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน ($\bar{X} = 4.15$; S.D.= 0.91)

3.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$; S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มีการกระตุ้นผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$; S.D.= 0.70) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา รวมประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 4.34$; S.D.= 0.72) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการประเมินตนเองเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.15$; S.D.= 0.79)



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร 2. การแสดงตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อตนเองและสังคม 3. การสื่อสารหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมในรูปการเป็นแบบอย่างที่ดี 4. การคิดบวกในหลักการบริหาร 5. นำหลักธรรมาภิบาลมาประกอบการบริหารงานในองค์กรและ 6. ระบบคุณธรรมในการบริหารงานในองค์กร

อภิปรายผล

1. ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรให้ความสนใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งทราบว่า องค์กรมีบทบาทอย่างไรที่จะทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neubert ได้ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัดในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มอื่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบเชื่อถือตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดีและรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น (Neubert, M. J, 1998)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านว่องไวและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ เนื่องจากทีมผู้บริหารสามารถปรับตนเองเข้ากับระบบราชการได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานประมาณ ยอมเข้าร่วมการฝึกอบรม และสนับสนุนให้ข้าราชการไปรับความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง พูดจาน่าฟัง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อข้าราชการ การแต่งกาย “เสื้อ ผ่า หน้า ผม” เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ผงอ้วน ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธารมณ์ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธารมณ์ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกัน ต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัด



หลวง อำเภโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05) (ธวัชชัย ผงอ้วน, 2554)

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรับผิดชอบต่อการจัดการในฐานะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ พบว่า คนมีศักยภาพที่ดี สมรรถนะที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ มีการวางแผนที่ดี ตรงต่อเวลา มี **“วิสัยทัศน์ที่ดี”** ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ที่ดี น่าเชื่อและมีคุณค่าในสังคม **“คิดบวก”** ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม ยึด **“หลักธรรมาภิบาล”** และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษราภรณ์ วงศ์ก่อ ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ทั้งนี้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (เกษรา ภรณ์วงศ์ก่อ, 2550)

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีการวางแผนในการตัดสินใจ เนื่องจากผู้บริหารแสวงหาความรู้ตลอด รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมมาลย์ ประยูกนิติวัฒน์ การศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์นครหลวง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วม และการจัดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการผู้นำต้องกล้าคิด กล้าทำในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (สุขุมมาลย์ ประยูกนิติวัฒน์, 2550)

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสื่อความหมาย ด้านการพูด การเขียน การสั่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติได้ อาจเป็นเพราะผู้นำมีวิสัยทัศน์ วางแผนคิด วิเคราะห์มีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ พบว่า นายกฯ มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจกับผลงานขององค์กร แต่มีบางครั้งที่ยังต้องมีการพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรมมากกว่านี้ คำสั่งกับการปฏิบัติต้องเป็นแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ



พัชรินทร์ ฤทธิกุล ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบและการตัดสินใจ (พัชรินทร์ ฤทธิกุล, 2555)

1.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อการทำงาน ต่อบุคคลอื่น เนื่องจากทีมบริหารยึดระเบียบในการทำงานเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน กรณีตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และสื่อสารรับรู้ข่าวสารทางการเมือง พบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และสื่อสารการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง สำหรับเพศต่างกันไม่ทำให้ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือสำหรับผู้ที่จะสมัครเลือกตั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีจริยธรรม สำหรับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะอบรมหรือพัฒนานายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีคุณลักษณะในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร, 2550)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งตัวแบบทั้ง 3 ด้าน สามารถนำมาเป็นอย่างในการบริหารองค์กรได้อย่างดี และการที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน จึงนำไปให้องค์กรเกิดประสิทธิผลที่ดี

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานทุกหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเพื่อให้งานสำเร็จ ต้องมีความรับผิดชอบต่อเม็ดเงินหรือทรัพยากรอย่างอื่นที่เข้ามาในพื้นที่ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ต้องควบคุมอารมณ์ในสิ่งที่ไม่ถูกใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง งบประมาณของรัฐต้องทำเพื่อส่วนรวมเท่านั้น และผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ การแสดงตนเพื่อเป็นแบบอย่าง มีการสื่อสารหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและ ยึดหลักธรรมาภิบาล



ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พื้นที่มากกว่าหนึ่งจังหวัด เป็นภาคหลาย ๆ จังหวัด
2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เช่น การใช้แนวคิดนักวิชาการคนอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). *รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
 ฉะเชิงเทรา : ประสานมิตร.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2552). *รายงานข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เกษรา ภรณ์วงศ์ก่อ. (2550). ความคิดเห็นพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการ เทศบาลเมืองหนองคาย. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชำนาญ รัชชายุศ. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ธวัชชัย ผงอ้วน. (2554). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ ถิตย์กุล. (2555). ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 75 (6 เมษายน 2560).
- ฤทัยทิพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขุมมालย์ ประยูกนิติวัฒน์. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานฝ่ายลูกค้า สันพันธ์นครหลวง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. ปทุมธานี : องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.
- อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2550). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน กรณีศึกษาตำบลหนองนาง อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี. ใน *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Eakin, Cavolyn Joyce Killman. (1997). perceptions of Principals and Teachers Concerning Desirable leadership Traits for Principals in St. Louis Elementary Schools (St. Louis, Missouri). *Dissertation Abstracts International*, Vol. 58 No. 01 : 39 –A.
- Krejcie, R.V. & Moran, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Measurement*, 30(30), pp.607-610.
- Neubert, M. J. (1998). A Functional-Based Modern Informal Leadership Perceptions in Intact Work Teams (Team Interaction). *Dissertation Abstracts International*, Vol. 59 No. 8.