

ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย

Mayoral Leadership and the Effectiveness of Municipalities in Thailand

¹มยุรี วรรณสกุลเจริญ (Mayuree Wannasakulcharoen)

²อุทัย เลาหวิเชียร (Uthai Laohavichien)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Ramkhamhaeng University)

Email: mayuree007@hotmail.com

Received July 7, 2019; Revised July 20, 2019; Accepted September 15, 2019

Abstract

The objectives of this research were 1) to study and compare the level of leadership (Inspirational Motivation, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration) of the mayors in Thailand 2) to study and compare the level of the Effectiveness of Thai Municipalities. Survey research was designed for collecting information from officers of the municipalities (excepted Bangkok and Pattaya) by questionnaires using. Sample of 277 were recruited in the study. Both descriptive statistics and inferential statistics such as F-test was used for data analysis by statistical significance at 0.05 and 0.01 The results showed that 1. The leadership of the mayor in each municipality found that Municipal Office of Muang Kelang Nakhon, Tha Klong Town and Hua Hin had the most leadership of Inspirational Motivation and Municipal Office of Khuan Lang, Nong Prue and Sila had the most leadership of Idealized Influence. 2. Municipal Office of Sila had the most of the Effective. 3. The leadership of each mayor of the municipality were significantly different. 4. The effectiveness of each municipality were significantly different.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness, Leadership, local government

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี 2) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เทศบาลเมืองศีลา เทศบาลเมืองท่าโขลง เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลเมืองควนลัง ที่เป็นตัวแทนรวมทั้งสิ้น 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ T-test, F-test และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมือง พบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ท่าโขลง และหัวหิน มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจที่ดีมากที่สุด ส่วนนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองควนลัง หนองปรือ และศีลา มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์มากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองพบว่า เทศบาลเมืองศีลา มีประสิทธิผลในการดำเนินงานมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, ความเป็นผู้นำ, รัฐบาลท้องถิ่น

บทนำ

การพัฒนาภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมโลกอย่างมากมาย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ (Naipinit, Kroeksakul & Promsaka Na Sakolnakorn, 2014) สรุปได้ดังนี้ 1) การครอบงำทางวัฒนธรรม 2) หายไป โลกทั้งโลกเป็นเสมือนหมู่บ้านเดียวกัน 3) การเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตสินค้า ที่มีลักษณะการใช้งานเฉพาะ ซึ่งใช้ระยะเวลาการผลิตสั้นกว่า สิ้นเปลืองน้อยกว่า 4) เกิดความรู้สึกท้องถิ่นนิยม ประชาชนในท้องถิ่นเห็นคุณค่า อนุรักษ์ รักษา และหวงแหนทรัพยากรภายในท้องถิ่นของตน 5) การเปลี่ยนแปลงลักษณะประชากร ทั้งในเชิงโครงสร้างและพฤติกรรม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 6) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะแรงงานฝีมือหรือแรงงานที่มีความรู้ 7) การเคลื่อนย้ายฐานการผลิตทางอุตสาหกรรม เกิดการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงต่ำ 8) ความเหลื่อมล้ำของความรู้ 9) เกิดภาวะกำลังการผลิตส่วนเกิน

ประเทศไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในสังคมโลกย่อมได้มีการดำเนินการเพื่อปรับตัวให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ ด้วยการจัดการปกครองประเทศโดยแบ่งการปกครองออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายคือการบริหารราชการที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงในทุก ๆ ด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี มุ่งเน้นการทำงานที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ คำนึงในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามการบริหารราชการจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาในแต่ละพื้นที่ได้เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีบริบททางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณี และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน นำไปสู่ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แตกต่างกันด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น นั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เทศบาลเป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ รูปแบบและโครงสร้างของการบริหารงานของ เทศบาลมีลักษณะที่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่บริหารโดยประชาชนในท้องถิ่นเอง และ เป็นหน่วยงานที่บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่น รวมตลอดถึงการมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเมืองปกครองของโครงสร้างองค์กรที่ปกครองด้วย 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ ที่ต่างก็มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชน การมีงบประมาณหรือรายได้ของตนเอง มี อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดของตนเองได้อย่างอิสระ ภายในเขตพื้นที่ของเทศบาล การมีระบบบริหารงาน บุคคลของตนเองถือเป็นจุดแข็งของการบริหารงานเทศบาล แต่สิ่งเหล่านี้ก็ยังมีปัญหาหรือมีการตั้งคำถามที่ยัง ต้องการคำตอบอีกหลาย ๆ เรื่อง เช่น ปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการว่าประสิทธิภาพของการจัดบริการ สาธารณะที่เทศบาลดำเนินการจะมีคุณภาพเท่าเทียมหรือดีกว่าที่รัฐจัดให้หรือไม่ ดังการศึกษาของ Khanapsak (2015) ที่พบว่า ปัญหาของการดำเนินงานเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจาก (1) การตัดสินใจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งแต่ผลประโยชน์ที่จะได้รับโดยไม่ได้นำคำนึงถึงการพัฒนาที่แท้จริง (2) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลหรือมีส่วนร่วมใน เฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น (3) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อย นโยบายต่าง ๆ การ พัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นการพัฒนาแบบเดิม ๆ ต้องรอให้รัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือให้นักการเมืองเป็นผู้กำหนดให้ ดำเนินงานตามแนวทางที่นักการเมืองกำหนด (4) ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่มุ่งแต่ผลประโยชน์ตอบแทนทำให้การ พัฒนา (5) ผู้บริหารขาดแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีความอ่อนแอ และ (6) เจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการทุจริตคอร์รัปชันกันมาก ซึ่งทำให้มีผลถึงการ พัฒนาองค์กรเกิดขึ้นได้ไม่ (Khanapsak, 2015) หรือปัญหาที่เกิดจากผู้นำหรือนักการเมืองท้องถิ่นในองค์การเทศบาล ที่พบว่าตลอดระยะเวลากว่า 60 ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ก่อตั้งเทศบาล คือ ปัญหาคุณภาพและคุณสมบัติของผู้นำหรือนักการเมืองท้องถิ่นที่มีค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ นักการเมืองท้องถิ่นขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเทศบาล ในเทศบาลบางแห่งมีการเล่นพรรคเล่นพวกกันจนทำให้การบริหารงานในเทศบาลไม่เต็มประสิทธิภาพ (Lertpaatoon & Wantanakorn, 2003)

จากที่กล่าวมาข้างต้นการดำเนินงานของเทศบาลจะประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและประสิทธิผล ในการดำเนินงานได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญคือจะต้องมีผู้บริหารองค์กรที่มีความสามารถ มีศักยภาพ และสามารถนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ เทศบาลรวมถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ จำเป็นต้องมีผู้นำองค์กรที่มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อมสามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และความ ไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม (Rattanadilok Na Phuket, 2007)

นายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้บริหารของเทศบาลนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความชอบธรรมทาง การเมือง (Legitimacy) และถูกต้องตามกฎหมาย (Legality) ที่สำคัญจะต้องผดุงไว้ซึ่งหลักนิติธรรม (The Rule of Law) (Dhiravegin, 2007) อีกทั้งยังจะต้องเป็นผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรของตนเอง (เทศบาล) ให้อยู่ในฐานะที่มั่นคง เป็นที่ยอมรับขององค์การภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น

โอกาสทราบบริธีการค้นหาคำเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบบริธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

ที่ผ่านมา “นายกเทศมนตรี” มักจะมีที่มาของภูมิหลังที่หลากหลาย มีระดับความรู้ความสามารถที่แตกต่าง และมีพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำอันส่งผลสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเทศบาล ทำให้เกิดช่องว่างของการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี และประสิทธิผลของเทศบาลเมือง โดยมุ่งเน้นถึงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตามทฤษฎีของ Avolio, Waldman & Yammarino (1991) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการด้านการสร้างแรงจูงใจที่ดี (Inspiration Motivation) การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ (Idealized Influence) การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และพฤติกรรมมุ่งความสัมพัทธ์รายบุคคล (Intellectual Consideration) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำไปสู่การสร้างและภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีสรรถนะสูง มีความสามารถในการบริหารจัดการและดำเนินงานของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี
2. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา ได้แก่ เทศบาลเมืองทุกแห่งในประเทศไทย จำนวน 179 แห่ง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1 ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี ทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Waldman & Yammarino (1991) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจที่ดี (Inspiration Motivation), การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ (Idealized Influence), กระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และพฤติกรรมมุ่งความสัมพัทธ์รายบุคคล (Intellectual Consideration)

2 ประสิทธิผลของเทศบาลเมือง ทำการศึกษาถึงประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย ประกอบด้วย

2.1 ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม

2.2 การทำงานที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

2.3 การดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.4 ความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชนในพื้นที่

ขอบเขตด้านระยะเวลา : การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลของเทศบาลเมือง” ครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการศึกษาทั้งสิ้น 12 เดือน คือ มกราคม-ธันวาคม พ.ศ. 2561

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ได้มีการศึกษา วิจัย รวบรวมข้อมูล และพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตั้งแต่ปี 1991 Avolio, Waldman & Yammarino ได้มีการการพัฒนาารูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะของผู้นำ 3 ประการ คือ การสร้างบารมี (Charisma) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ต่อมาได้มีการพัฒนาและเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ใหม่ที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) นั้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือการสร้างแรงดลใจที่ดี(Inspirational Motivation) การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา(Intellectual Simulation) และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (Individualized Consideration) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างแรงดลใจที่ดี (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกการสร้างแรงจูงใจหรือแรงดลใจ ที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและการท้าทายในเรื่องของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะสร้างจิตสำนึกที่แข็งแกร่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การ สามารถรักษาความสงบเยือกเย็นของจิตใจยามเผชิญหน้ากับวิกฤติการณ์ โดยการแสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดี และมีความกระตือรือร้นในการรับมือและจัดการรับปัญหา ผู้นำยังเรียกร้องผู้ใต้บังคับบัญชากระทำในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ มุ่งมั่นต่อชัยชนะ และการพิชิตคู่แข่ง ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องความคาดหวังและแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งถ่ายทอดแนวทางและวิธีการในการบรรลุเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้บรรยากาศหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความเชื่อถือศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อค่านิยมหลักการและอุดมคติของผู้นำ ผู้นำจะเป็นที่เคารพ ยกย่อง นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพยายามในการประพฤติ ปฏิบัติ และเลียนแบบผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งผู้นำเชิงบารมีจะมีลักษณะ 7 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) หรือมีเป้าหมายที่มีความชัดเจนและมีอิทธิพลต่อจินตนาการและสามารถสร้างแรงดลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริงได้ 3) มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Ability to articulate the vision) 4) มีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (Strong convictions about the vision) 5) มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากธรรมดา

(Behavior that is out of ordinary) ผู้นำจะมีบุคลิกเฉพาะตัว 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Perceived as being a change agent) ผู้นำจะได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเป็นผู้รักษาสถานภาพเดิม และ 7) มีความรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Environmental sensitivity) สามารถประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ทั้งในด้านข้อจำกัด โอกาส จุดแข็งจุดอ่อน ขององค์การ รวมถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการรับมือกับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual Simulation) เป็นการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยการตั้งคำถามกับพื้นฐานทางความคิด ความเชื่อ แนวทางและวิธีการปฏิบัติเดิมกับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนการใช้มุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการดำเนินงานและแก้ปัญหา การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้นำซึ่งการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาเป็นการสร้างความเป็นอิสระให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเชื่อฟังคร่ำครึและคลั่งไคล้ผู้นำอย่างไม่มีเหตุผล

4. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึงผู้นำที่มีพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความห่วงใยสวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจกับความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ ไม่กีดกันความก้าวหน้าหรือบั่นทอนความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาภายในหน่วยงานและปัญหาส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้รวมถึงการที่ผู้นำให้การแนะนำ สอนงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้นก็จะชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าความผิดพลาดนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร มีเงื่อนไข ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความผิดพลาดเหล่านั้น และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานที่ไม่สร้างความผิดพลาดขึ้นมาอีก หากมีเรื่องที่ต้องตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำจะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ แต่จะใช้การพูดคุยเป็นการส่วนตัว เพื่อไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอับอาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเจ็บแค้นและเกลียดชังได้ และยังมีการรักษาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้บรรยากาศขององค์การเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีความห่วงใย เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Reddin (1970) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพพิจารณาได้ 3 ระดับ คือระดับ องค์การ (corporate) ระดับหน่วยงาน (departmental) และระดับบุคคล (managerial) ประสิทธิภาพระดับองค์การ จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ กำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์การ ผลผลิตความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความสัมพันธ์กับส่วนราชการ ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน เป็นเรื่องที่หน่วยงานในระดับย่อยขององค์การ สามารถทำผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์การใหญ่ในภาพรวมได้ ประสิทธิภาพระดับบุคคลเป็นเรื่องของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ

Pratchayaprut, (2017) ให้ความหมายประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น และยังกล่าวอีกว่า ประสิทธิภาพ

มีความหมายคล้ายคลึงกับประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้รับการตรวจสอบและรับรองผลการใช้แบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจำนวนสามท่าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของเทศบาลเมืองทุกแห่งในประเทศไทย (ยกเว้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การกำกับ ดูแลของนายกเทศมนตรี

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เทศบาลเมืองศิลา เทศบาลเมืองท่าโขลง เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลเมืองควนลัง ที่เป็นตัวแทน รวมทั้งสิ้น 897 คน (รายละเอียดตามตารางที่ 1) เหตุผลในการเลือกบุคลากรของเทศบาลดังกล่าวเนื่องจากเป็นบุคลากรของเทศบาลที่มีประชากรมากที่สุดในแต่ละภูมิภาค

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 277 คน จากการคำนวณตามสูตรเชิงปริมาณ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 โดยมีรายละเอียดของขนาดตัวอย่างตาม ตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2561

หน่วยงาน	เทศบาลเมือง					
	เขลางค์นคร	ควนลัง	หนองปรือ	ศิลา	ท่าโขลง	หัวหิน
สำนักปลัดฯ	41	19	16	35	33	28
กองการศึกษา	23	16	9	18	20	15
กองวิชาการและ แผนงาน	26	11	13	20	22	19
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	30	10	16	25	28	16
กองสวัสดิการสังคม	22	7	12	14	18	13
กองช่าง	28	15	18	23	26	30
กองคลัง	15	15	13	16	18	19
กองประปา	-	-	-	-	-	25
ช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	6
กองการแพทย์	-	-	-	-	-	9
ฝ่ายบริหาร	3	3	5	5	5	5
รวม	188	96	102	156	170	185

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรของเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	เทศบาลเมือง					
	เขลางค์นคร	ควนลัง	หนองปรือ	ศิลา	ท่าโขลง	หัวหิน
สำนักปลัดฯ	13	6	5	11	10	9
กองการศึกษา	7	5	3	6	6	5
กองวิชาการและ						
แผนงาน	8	3	5	6	7	6
กองสาธารณสุขและ						
สิ่งแวดล้อม	9	3	5	8	9	5
กองสวัสดิการสังคม	7	2	4	4	6	4
กองช่าง	9	5	6	7	8	9
กองคลัง	5	5	4	5	6	6
กองประปา	-	-	-	-	-	8
กองสุขภาพ	-	-	-	-	-	2
กองการแพทย์	-	-	-	-	-	3
ฝ่ายบริหาร	1	1	2	2	2	2
รวม	58	30	32	48	52	57

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและผ่านการรับรองการวิจัยในมนุษย์ และการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือมาเรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เทศบาลของท่านตั้งอยู่ที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี จำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่ดี จำนวน 7 ข้อ
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ จำนวน 7 ข้อ
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา จำนวน 9 ข้อ
4. ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล จำนวน 10 ข้อ

โดยเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (5 Point Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาล
จำนวนรวมทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (5 Point Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของประสิทธิผลของเทศบาลเมือง ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และประสิทธิผลของเทศบาล

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี และประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในแต่ละเทศบาล โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 277 ฉบับ นำเสนอข้อมูลเรียงลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมือง เขตวงศักรมมากที่สุด (ร้อยละ 20.9) ซึ่งใกล้เคียงกับเทศบาลเมืองหัวหิน (ร้อยละ 20.6) รองลงมาคือ เทศบาลเมืองท่าโขลง (ร้อยละ 18.8) เทศบาลเมืองศิลา (ร้อยละ 17.3) เทศบาลเมืองหนองปรือ (ร้อยละ 11.6) และน้อยที่สุดคือเทศบาลเมืองควนลัง (ร้อยละ 10.8) ซึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.6) มากกว่า เพศชาย (ร้อยละ 31.4) โดยส่วนใหญ่แล้วมีช่วงอายุ 36 – 40 ปี (ร้อยละ 24.2) รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 45 ปี (ร้อยละ 22.0) อายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 15.5) ช่วงอายุ 31 – 35 ปี (ร้อยละ 14.4) ช่วงอายุ 46 – 50 ปี (ร้อยละ 13.0) และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 10.8) และพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.6) รองลงมาคือระดับปริญญาโท/สูงกว่า (ร้อยละ 29.6) ระดับอนุปริญญา/ปวส. (ร้อยละ 10.1) และน้อยที่สุดคือระดับมัธยมศึกษา/ปวช. (ร้อยละ 4.7) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	เทศบาลเมือง [จำนวน (ร้อยละ)]						รวม
	เขลางค์นคร	ศิลา	ท่าโขลง	หนองปรือ	หัวหิน	ควนลัง	
เพศ							
ชาย	22 (37.9)	17 (35.4)	6 (11.5)	11 (34.4)	23 (40.4)	8 (26.7)	87 (31.4)
หญิง	36 (62.1)	31 (64.6)	46 (88.5)	21 (65.6)	34 (59.6)	22 (73.3)	190 (68.6)
อายุ							
≤ 30 ปี	8 (13.8)	5 (10.4)	15 (28.8)	3 (9.4)	7 (12.3)	5 (16.7)	43 (15.5)
31-35 ปี	11 (19.0)	3 (6.3)	10 (19.2)	5 (15.6)	8 (14.0)	3 (10.0)	40 (14.4)
36-40 ปี	14 (24.1)	11 (22.9)	9 (17.3)	11 (34.4)	14 (24.6)	8 (26.7)	67 (24.2)
41-45 ปี	13 (22.4)	15 (31.3)	5 (9.6)	8 (25.0)	13 (22.8)	7 (23.3)	61 (22.0)
45-50 ปี	9 (15.5)	11 (22.9)	5 (9.6)	-	7 (12.3)	4 (13.3)	36 (13.0)
≥ 51 ปี	3 (5.2)	3 (6.3)	8 (15.4)	5 (15.6)	8 (14.0)	3 (10.0)	30 (10.8)
ระดับการศึกษาสูงสุด							
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	-	9 (17.3)	-	3 (5.3)	1 (3.3)	13 (4.7)
อนุปริญญา/ปวส.	9 (15.5)	2 (4.2)	8 (15.4)	1 (3.1)	5 (8.8)	3 (10.0)	28 (10.1)
ปริญญาตรี	29 (50.0)	27 (56.3)	28 (53.8)	17 (53.1)	31 (54.4)	22 (73.3)	154 (55.6)
ปริญญาโท / สูงกว่า	20 (34.5)	19 (39.6)	7 (13.5)	14 (43.8)	18 (31.6)	4 (13.3)	82 (29.6)

2. ภาวะผู้นำการของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมือง พบว่า นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองเขลางค์นคร มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจที่ดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, ระดับมากที่สุด) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองควนลัง มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์มากที่สุด ($\bar{x} = 3.57$, ระดับมาก) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองปรือ มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์มากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, ระดับมากที่สุด) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองศิลา มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์มากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, ระดับมากที่สุด) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองท่าโขลง มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจที่ดีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$, ระดับมากที่สุด) และนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจที่ดีมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, ระดับมากที่สุด) รายละเอียดดังตารางที่ 4

3. ประสิทธิภาพของเทศบาลเมือง พบว่า เทศบาลเมืองศิลา มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, ระดับมากที่สุด) รองลงมาคือ เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ($\bar{x} = 4.26$, ระดับมากที่สุด) ซึ่งใกล้เคียงกับเทศบาลเมืองหนองปรือ ($\bar{x} = 4.25$, ระดับมากที่สุด) เทศบาลเมืองหัวหิน ($\bar{x} = 3.92$, ระดับมาก) เทศบาลเมืองท่าโขลง ($\bar{x} = 3.83$, ระดับมาก) และน้อยที่สุดคือเทศบาลเมืองควนลัง ($\bar{x} = 3.76$, ระดับมาก) รายละเอียดดังตารางที่ 4

4. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมืองด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจที่ดี การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วย อุดมการณ์ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิผลของเทศบาลในแต่ละเทศบาลเมืองด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า ประสิทธิผลในการดำเนินงานในแต่ละเทศบาลเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลของเทศบาลเมือง

ผลการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี												p
	เขลางค์นคร (n=58)		ควนลัง (n=30)		หนองปรือ (n=32)		ศิลา (n=48)		ท่าโขลง (n=52)		หัวหิน (n=57)		
	\bar{x}	(S.D.)	\bar{x}	(S.D.)	\bar{x}	(S.D.)	\bar{x}	(S.D.)	\bar{x}	(S.D.)	\bar{x}	(S.D.)	
ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี													
1. การสร้างแรงจูงใจที่ดี	4.37	0.37	3.44	0.80	4.40	0.42	4.67	0.38	3.88	0.68	4.23	0.49	0.001*
	มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		มากที่สุด		
2. การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์	4.32	0.45	3.57	0.95	4.50	0.40	4.71	0.35	3.75	0.76	4.21	0.58	0.001*
	มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		
3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	4.30	0.35	3.19	0.94	4.35	0.53	4.57	0.45	3.72	0.72	4.19	0.50	0.001*
	มากที่สุด		ปานกลาง		มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		
4. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.27	0.42	3.17	1.08	4.23	0.49	4.68	0.38	3.79	0.77	4.13	0.51	0.001*
	มากที่สุด		ปานกลาง		มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มาก		
ประสิทธิผลของเทศบาลเมือง													
ประสิทธิผลของเทศบาลเมือง	4.26	0.42	3.76	0.73	4.25	0.41	4.58	0.44	3.83	0.63	3.92	0.56	0.001*
	มากที่สุด		มาก		มากที่สุด		มากที่สุด		มาก		มาก		

หมายเหตุ: * มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมือง พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ท่าโขลง และหัวหินมีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจที่ดีมากที่สุด ส่วนนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองควนลัง หนองปรือ และศิลา มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของเทศบาลเมือง พบว่า เทศบาลเมืองศิลามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมืองด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิผลของเทศบาลในแต่ละเทศบาลเมืองด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานในแต่ละเทศบาลเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานของเทศบาลให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเทศบาลนั้น ซึ่งเรียกว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่าระดับของภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกับระดับของประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาลเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจที่ดี การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ของผู้บริหารเทศบาลคือนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้นำพาเทศบาลไปสู่ความสำเร็จได้ ดังจะเห็นได้จากข้อค้นพบในการวิจัยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงดลใจที่ดี การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาและพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ของนายกเทศมนตรีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของเทศบาลในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจที่ดี การมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วยอุดมการณ์ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาและพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ของนายกเทศมนตรีมีระดับมาก ส่งผลให้ประสิทธิผลของเทศบาลในประเทศไทยมีระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Barker (1992) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีบุคลากรขององค์กรได้แสดงความคิดเห็นร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Mayer, Davis & Schoorman (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จะเป็นผู้กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสงสัยและค้นหาปัญหา มีพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยงในการแก้ไขปัญหา ทำหายและเกิดความคิดใหม่ ๆ ผลของสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม หรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ สามารถดึงเอาศักยภาพของตนเอง (Competency) ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ Bohn (2002) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กรว่า ความ เป็นผู้นำ (leadership) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างมากต่อการบรรลุผลขององค์กร ซึ่งหมายถึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบรรลุผลขององค์กรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาถึงข้อค้นพบหรือผลการวิจัยที่ได้พบ ว่า ข้อค้นพบที่ได้มีความสอดคล้องความคิดเห็นของนักวิชาการของประเทศไทยด้วย ดังเช่น Vinitwatanakhun (2002) ที่

ทำการศึกษาแล้วเปรียบเทียบปัจจัยด้านรูปแบบความเป็นผู้นำ (leadership style) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) เทคโนโลยี (technology) และการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยที่รูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด

ผลการวิจัยของ Chaum (2015) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษพบว่า ระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในภาพรวม มีระดับความสำเร็จมาก ผลการวิจัยของ Veerawut (2011) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน คุณลักษณะความเป็นครู และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผลการศึกษาของ Chandasuwat et al. (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.850, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะ

1. จัดทำหลักเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับผู้ที่ จะเข้ารับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรี
2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเพื่อให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย
2. ผลจากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีศักยภาพสูงและเหมาะสมกับบริบทของเทศบาลในประเทศไทย
3. ผลจากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

References

- Avolio, B. J., Waldman, D., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in the 1990s: The Four I's of Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(4), 9–16.
- Barker, D. G. (1992). Changing Social Values in Europe. *Business Ethics: A European Review*, 1(2), 91–107.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bohn, H. (2002). *Government Asset and Liability Management in an Era of Vanishing Public Debt*. California: Santa Barbara.

- Chandasuwan, P., Duangpanya, E., Seawataporn, C., & Phoopakdee, A. (2012). Transformational Leadership, Organizational Culture, Learning Organization and Effectiveness of Subunits within Stations of Metropolitan Police Division: Path Analysis. *Romphruek journal*, 30(1), 89–116.
- Chaum, T. (2015). *A Management Effectiveness Model of Sub-District Municipalities in Central Region of Thailand*. Doctor of Philosophy, Siam University.
- Dhiravegin, L. (2007). *Evolution of Thai government politics*. Bangkok: Thammasat University.
- Khanapsak, S. (2015). *Customer Satisfaction with the Services of Local Administration, for the Fiscal Year 2014*. *Inthaninthaksin Journal*. 10(1), 35–51.
- Lertpaitoon, S., & Wantanokorn, M. (2003). *The concept of strong management with Direct mayoral election in Thailand*. Democracy Development Study Center, Bangkok: Thammasat University.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Naipinit, A., Kroeksakul, P., & Promsaka Na Sakolnakorn, T. (2014). Adjustment under Globalization. *SKRU ACADEMIC JOURNAL*. 7(1), 1–12.
- Pratchayaprut, T. (2017). *Public Administration Vocabulary*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Rattanadilok Na Phuket, P. (2007). Leadership and practical guidelines for executives Local under the context of change. *Local Administration Journal*. 1(2): 121–148.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Veerawut, S. (2011). Factors Affecting Effectiveness of the Primary Schools Under the Office of Basic Education Commission in Changwat Nonthaburi. *journal of Administration and Development, Mahasarakham University*, 3(3), 111–126.
- Vinitwatanakhun, W. (2002). *Factors affecting organizational effectiveness of nursing institute in Thailand*. Retrieved march 14, 2019, form http://www.journal.au.edu/au_techno/2002/apr2002/article8.pdf