

ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของ เทศบาลในจังหวัดสระบุรี

Local Administrator Leadership Affecting Development Planning of Municipality in Saraburi Province

กัลยรัตน์ สุนทรสวัสดิ์¹, ภามร ชันชะหัด² และ ธนิศร ยืนยง³

Gunyarat Soonthonsawat¹, Phamorn Khanthahat² and Tanisorn Yeunyong³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Doctor of Public Administration Program, Pathumthani University

E-mail: Ganyarat1545@gmail.com

Received April 14, 2022; **Revised** December 27, 2022; **Accepted** December 30, 2022

Abstract

The objectives of this study were 1) To study the level of leadership, 2) To study the leadership of administrators affecting the preparation of the municipal development plan in Saraburi Province, and 3) To propose guidelines for the development of the municipality's development plan in Saraburi Province. Saraburi Province is mixed research. The target group was 400 people aged 18 years and over residing in the municipality in Saraburi Province. The research instruments were questionnaires and in-depth interviews of 15 people. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, and deviation. standard Multiple Regression and correlation analysis the results of the study found that 1) Leadership affects the preparation of municipal development plans. in Saraburi Province, the overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in 4 aspects and at a moderate level in 2 aspects, namely the aspect of having a symbol. Vision sincere honesty the aspect of having prestige self-development and encouraging the use of intelligence 2) Leadership that affects the preparation of municipal development plans In Saraburi Province, it was found that the vision the aspect of having prestige this affects the preparation of municipal development plans in Saraburi Province. Statistically significant at a .05 level. 3) Leaders should have a good vision. Are committed to continuous self-improvement Honesty, be patient, able to show potential and create prestige dare to decide to act with confidence.

Keywords: Leadership; Local Administrators; Development Plan

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำ 2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี เป็นวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน วิเคราะห์สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการมีสัญลักษณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ด้านการมีบาร์มี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 2) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีบาร์มี ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ อดทน สามารถแสดงศักยภาพและสร้างบาร์มี กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารท้องถิ่น; แผนพัฒนา

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์การจะสูงมากเท่านั้น (Stogdill, 1974)

ผู้นำ หรือภาษาอังกฤษเรียกว่า (leader) เป็นบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการชักนำผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การ ซึ่งผู้นำจะมีความแตกต่างไปจากคำว่า “ภาวะผู้นำ” เพราะภาวะผู้นำ คือ ทักษะความสามารถ ของตัวบุคคลที่สามารถจูงใจ ชักนำให้ผู้ที่มีเป้าหมายเดียวกันปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มิต้น ภาวะผู้นำจะเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกันขึ้น (Prasertsri, 2001) โดยความสำคัญของผู้นำที่มีภาวะผู้นำนั้นไม่ใช่เพียงแต่การดำรงตำแหน่งสูงสุดทางการบริหารในองค์การ หากแต่มีความสำคัญในด้านการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ แต่การจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้นก็มีสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างง่าย หรือการบังเอิญ หากแต่เกิดจากความสามารถของตัวบุคคล

ศักยภาพในการพัฒนา การสร้างสรรค์ผลงาน การเข้าใจ การรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างรวดเร็ว และหลากหลาย ดังนั้น ผู้นำที่มีศักยภาพสามารถชี้นำกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างแน่วแน่ และครอบคลุมก็จะสามารถนำพาองค์กรผ่านอุปสรรคที่ท้าทายต่อการอยู่รอดขององค์กรไปได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคล บุคคลจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบต่องาน และการได้รับการยอมรับจากสังคม หรือเพื่อนร่วมงาน จึงจะมีแนวโน้มในการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จซึ่งเกิดจากการจูงใจบุคคลอื่นให้ร่วมกันดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน คือ เป้าหมายขององค์กร (Tanpithak, 1997)

สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะมีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองในท้องถิ่น เป็นกลไกการบริหารประเทศแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตนเอง ภายใต้กรอบกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ที่มุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ ฉะนั้นในฐานะผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีลักษณะของการบริหารงานฉลาดหลักแหลม มีทักษะการจัดการ จูงใจประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล บนพื้นฐานของสิทธิ ความเท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองคนหนึ่ง ดังที่ Witthayaudom (2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำไว้ว่า ประกอบไปด้วย 1) ความฉลาดหลักแหลม (superior intelligence) 2) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional maturity) 3) พลังจูงใจ (motivation drive) 4) ทักษะการแก้ไขปัญหา (problem solving skills) 5) ทักษะการเป็นผู้นำ (leadership skills) 6) ความต้องการที่จะนำ (desire to lead) และ 7) ทักษะการจัดการ (managerial skills) โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ประการของผู้นำที่กล่าวมานี้ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ฯลฯ กล่าวคือ ในการบริหารงานภายในองค์กรนั้นจะต้องอาศัยการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ หลายฝ่ายในองค์กร การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว และสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การกระจายอำนาจการตัดสินใจในบางขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการกระจายความรับผิดชอบต่องานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นธรรมชาติ ย่อมจะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้

เทศบาลซึ่งนับว่าเป็นหน่วยการปกครองที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีความเจริญ ทำหน้าที่แบ่งเบาภารกิจการบริหารท้องถิ่นของรัฐบาล ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองเสมือนเป็นการกระจายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น (Phuang-ngam, 2009) ซึ่งการปรากฏขึ้นขององค์กรก็ย่อมต้องมีผู้นำ และผู้นำก็ย่อมต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดนโยบายขององค์กรก็ย่อมมาจากฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรทั้งสิ้น จังหวัดสระบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย ตั้งอยู่ทางตะวันออกของภาคกลาง นับเป็นเสมือนด่านผ่านระหว่างภาคกลางกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแหล่งท่องเที่ยวมากมายทั้งทางประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และยังเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย จากยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. 2561-2564) มีการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิต สินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล (แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2561-2564) และยังคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการใช้หลักการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชน โดยมีกรอบภาระหน้าที่จัดสรรให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำอย่างสูงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดังนั้น จึงเป็นที่มาให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี และสามารถนำไปปรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ตามแนวคิดของ Kouzes and Posner (2003) ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีปารมี 3) ด้านการมีสัญลักษณ์ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 6) ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง

การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ตามแนวคิดของ Department of Local Administrative Promotion (2017) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (high performance organization: HPO) ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ การจัดการการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยแบ่งออกเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอบ้านหม้อ อำเภอเสนาห์ อำเภอเมวกเหล็ก อำเภอดอนพุด อำเภอวังม่วง อำเภอหนองโดน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอวิหารแดง และอำเภอหนองแซง มีประชากร จำนวน 289,037 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 141,279 และหญิง จำนวน 147,794 คน (Planning and Budget Division, Saraburi Provincial Administrative Organization, 2018)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยแบ่งออกเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอบ้านหม้อ อำเภอเสนาห์ อำเภอเมวกเหล็ก อำเภอดอนพุด อำเภอวังม่วง อำเภอหนองโดน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอวิหารแดง และอำเภอหนองแซง จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ เทศบาลในจังหวัดสระบุรี

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2564

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes and Posner (2003) ได้เสนอแนวความคิดดังกล่าวโดยมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (vision)

ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ หรือความคาดหวัง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความประสงค์ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นผู้ที่มีความคิด และมีทิศทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถนำวิสัยทัศน์ที่ตนมีนั้นสื่อสารแก่ผู้ตาม และสามารถพัฒนาให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหลักการในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ

1.1 การมองไปข้างหน้า (foresight) กล่าวคือ ผู้นำต้องสามารถคาดการณ์ถึงประเด็นต่าง ๆ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ขององค์การ

1.2 การมองโลกอย่างครอบคลุม (world view) กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์และตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างรอบด้าน

1.3 การมองย้อนอดีต (high sight) กล่าวคือ เป็นการไตร่ตรอง หรือทบทวนถึงเหตุการณ์ในอดีต ยกตัวอย่างเช่น ผลงานที่ทำสำเร็จ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นเพื่อเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ

1.4 การรับรู้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง (depth perception) กล่าวคือ ผู้นำต้องรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.5 รู้อย่างรอบด้านของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง (peripheral vision) กล่าวคือ ผู้นำต้องมีการศึกษาหาแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบัน หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องที่เป็นคู่แข่ง

1.6 การทบทวนวิสัยทัศน์ (revision) กล่าวคือ ผู้นำต้องทำการทบทวนถึงสถานการณ์รอบข้าง ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

2. การมีบารมี (charisma) การมีบารมีเป็นคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวบุคคลที่สามารถดึงดูดให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น เกิดความจงรักภักดีและให้ความไว้วางใจแก่ผู้นำ ซึ่งในส่วนนี้จะอาศัยลักษณะส่วนตัวและการแสดงออก

3. การมีสัญลักษณ์ (symbolism) คือ การที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความเหมาะสม ควรได้รับการยกย่องให้รางวัลเป็นพิเศษจากการที่ใช้ความคิดโดยฉับพลัน มีความสามารถจัดการ วางแผนได้ทันที

4. การพัฒนาตนเอง (self-development) ในส่วนนี้คือการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตาม ตลอดจนการช่วยเหลือเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้ตาม โดยการบริหารจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการร่วมรับผิดชอบต่อการที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

5. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (intellectual stimulation) คือ การส่งเสริมให้เกิดการใช้สติปัญญาแก่ผู้ตาม เมื่อผู้ตามได้ประสบกับปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ จึงจะสามารถหาวิธีแก้ไขได้ ซึ่งในส่วนนี้ คูซและโพสเนอร์ กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสอดคล้องกับการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความหมายว่า การมองหาโอกาสและกระบวนการที่มีความท้าทาย (challenging the process) ซึ่งผู้นำที่เป็นผู้ที่ยอมรับและได้ปฏิบัติอย่างท้าทาย สามารถ

ร่วมเสี่ยงในการทดลองเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ ขยายความคิดใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการปฏิบัติงาน จากดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อาร์เวย์, รอยัล และเซเทท์ ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถพัฒนาได้จากการเตรียมความพร้อมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6. ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง (integrity) เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ การทำตนสม่ำเสมอ มีเกียรติ การเชื่อมั่นในตัวเอง และยึดมั่นในคำพูดของตนที่ได้กล่าวไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์อดทน สามารถแสดงศักยภาพความสามารถระหว่างการทำงานที่ กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจสมควรที่ได้รับการยกย่อง ผู้นำต้องร่วมกับบุคลากรในการสร้างวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อ ยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับบทบาทการบริหารให้สามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมักจะถูกคาดหวังจากผู้อื่นว่า จำต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดถึงความต้องการ ความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน 2) เป็นที่สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และสามารถประสานความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้ 3) เป็นผู้ที่สามารถชักจูง หรือ ดลใจให้กับผู้ตาม โดยดลใจให้ผู้ตามมุ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน 4) เป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมากกว่าการที่จะปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์การในบทบาท หรือลักษณะเดิม ๆ 5) สามารถเป็นที่ปรึกษาได้กับผู้ตามได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำจะกลายเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่า ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (change agent) ซึ่งท้ายที่สุด ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

Department of Local Administrative Promotion (2017) ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ได้แสดงแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อก้าวเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. การนำองค์กร องค์ประกอบในการวัดสมรรถนะของมิติการนำองค์กรสามารถดูได้จากการจัดการของผู้บริหารว่ามีส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้หรือไม่ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ดี ในการถ่ายทอดนโยบาย กฎเกณฑ์ วิสัยทัศน์ ขั้นตอนปฏิบัติงานกับพนักงานในทุกระดับ 3. ผู้บริหารมีวิสัยในการกระตุ้น โน้มน้าว และผลักดันพนักงานให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 4. มีบทลงโทษต่อพนักงานอย่างยุติธรรมในกรณีที่มีการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจทุจริต 5. มีหน่วยชี้วัดสำหรับผู้บริหารที่เหมาะสม มีการเปรียบเทียบการทำงานของผู้บริหารกับหน่วยงานราชการอื่น 6. มีการกระจายอำนาจให้พนักงานในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสม 7. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินการจากทุกด้านรวมถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 8. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 9. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ 10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างเหมาะสม

2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ มิติดังกล่าวเป็นหัวใจในการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งในเบื้องต้นต้องมีการกำหนดความท้าทายต่างๆ ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ความท้าทายภายในองค์กร (internal challenges) ความท้าทายภายนอกองค์กร (external challenges) ความท้าทายด้านอื่นๆ (other challenges) และสิ่งที่ต้องทำหลังจากรู้ถึงปัญหาความท้าทายและอุปสรรคแล้วก็คือ การตอบคำถามในการวางแผน เช่น ทำอย่างไรกระทรวงพลังงานจึงจะสามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการมุ่งไปสู่จุดหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (strategic objectives) ทำอย่างไรคนในกระทรวงพลังงานจึงจะทำงานไปในทิศทางเดียวกันตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (alignment) ทำอย่างไรในการวัดหรือติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามกลยุทธ์ องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับมิตินี้ คือ 1. มีการวางแผนที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะทางธุรกิจขององค์กร 2. มีการกำหนดเป้าหมายและมองเห็นถึงอุปสรรคต่างๆ อย่างเป็นระบบ 3. มีแผนที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้เท่าทันสถานการณ์ 4. มีการเชื่อมโยงเป้าหมาย ค่าชีวิต เข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 5. มีข้อมูลและระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน การตลาด บุคลากร ความเสี่ยงทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งแนวโน้มเศรษฐกิจพลังงาน (energy economics) 6. มีส่วนร่วมในการกำหนด คัดเลือกกลยุทธ์ รวมทั้งวางแผนปฏิบัติการ 7. มีระบบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ 8. มีแผนที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการเงิน การตลาด บุคลากร รวมทั้งทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 9. มีทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 10. มีการใช้ข้อมูลจริงในสถานะแวดล้อมจริงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติดังกล่าวเน้นให้เห็นถึงความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในส่วนของการวางแผน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเป็นได้ตั้งแต่ประชาชน ผู้ประกอบการที่ใช้พลังงานไม่ว่าจะเป็นน้ำมันหรือไฟฟ้า ผู้ผลิตพลังงาน และส่วนราชการอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบต่อนโยบายด้านพลังงาน การจัดการที่ดีในมิตินี้จะนำไปสู่การกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดี องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1. มีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ 2. มีฐานขนาดตัวอย่าง (sample size) ที่เพียงพอในการใช้เป็นตัวแทนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงสถิติ 3. การให้บริการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การให้บริการมีวิธีและช่องทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ 5. มีข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น อายุ เพศ รายได้ สถานภาพ (สมรสหรือโสด) เพื่อการกำหนดขอบเขตคาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต 6. มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความสัมพันธ์พร้อมทั้งมีการปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ในการให้บริการมีกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพึงพอใจ เช่นเปิดโอกาสให้ร้องเรียนกับส่วนราชการ 7. มีการให้ประโยชน์แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานะที่เหมาะสมเพื่อสร้างความประทับใจอย่างต่อเนื่อง 8. มีการสำรวจระบบใหม่ๆ ที่มีศักยภาพเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติการ 9. มีการติดตามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ไม่พึงพอใจ เพื่อรับรู้ถึงเหตุผล

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ส่วนของราชการในปัจจุบันได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ วัด และวิเคราะห์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับมิตินี้คือ 1. มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและสร้างโอกาส 2. มีการระบุค่าชีวิตที่ชัดเจนทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานถึง

ระดับองค์กร 3. มีการเชื่อมโยงค่าชีวิตให้เข้ากับการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ 4. มีค่าชีวิตหลายๆ รูปแบบในการประเมินความสำเร็จขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 5. มีขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ สำหรับค่าชีวิตต่างๆ 6. มีการบันทึกความสัมพันธ์ระหว่างค่าชีวิตต่างๆ ในทุกด้านของธุรกิจ 7. มีเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ที่สามารถใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. มีการใช้อุปกรณ์อัตโนมัติหรือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความสะดวก ความน่าเชื่อถือในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ 9. มีการมาตรฐานการบันทึกจัดเก็บข้อมูล ความรู้จากแหล่งต่างๆ พร้อมมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ของข้อมูลที่จะเฝ้าติดตามและสามารถนำมาใช้งานได้ง่าย 10. มีมาตรฐานในการใช้ข้อมูลรูปแบบต่างๆ ในการวิเคราะห์และสื่อสาร

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1. มีการให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กร 2. มีการสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความต้องการของพนักงานด้านต่างๆ 3. มีงบประมาณที่เหมาะสมในการจัดสรรหรือส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ 4. มีการทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 5. มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างมีระบบและเหมาะสมในทุกๆ มิติ เช่น ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. มีการเปรียบเทียบสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกับหน่วยงานอื่นๆ 7. มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง 8. มีการสร้าง career path ให้กับพนักงาน พร้อมทั้งมีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของส่วนราชการ 9. มีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 10. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

6. การจัดการกระบวนการ มิตินี้ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการภายในองค์กร และกระบวนการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เช่นการกำหนดนโยบายต่างๆ โดยมีองค์ประกอบคือ 1. มีกระบวนการที่สนับสนุนพนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย 2. มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่าและตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร 3. มีคำอธิบายและความชัดเจนในการเลือกกระบวนการที่สร้างคุณค่า (value creation process) เช่น กระบวนการที่สร้างผลกำไรให้แก่องค์กรหรือกระบวนการที่สร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน 4. มีการใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการ 5. มีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ 6. มีวิธีการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน 7. มีการตรวจสอบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานด้านการเงิน พร้อมหาทางป้องกัน 8. มีระบบในการควบคุมกระบวนการเพื่อให้ได้มาตรฐาน 9. มีการอธิบายและอบรมพนักงานรวมทั้งลูกค้าถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและความเข้าใจเดียวกัน 10. มีกระบวนการที่ครอบคลุม มีทั้งความชัดเจนและความยืดหยุ่นในเวลาที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

7. ผลลัพธ์การดำเนินการ สำหรับส่วนราชการต้องมีวิธีในการแสดงข้อมูลและผลลัพธ์ให้แก่สาธารณชนอย่างโปร่งใส มีองค์ประกอบคือ 1. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานอื่นอาจจะทั้งในและนอกประเทศ 2. มีผลลัพธ์ที่มีการเชื่อมโยงค่าชีวิตด้านการบริหารกับด้านอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. มีมาตรการในการลดต้นทุนการปฏิบัติงาน 4. มีมาตรการเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสีย 5. มีมาตรการเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน 6. มีมาตรการเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้กำกับดูแล 7. มีมาตรการในการลดความซับซ้อนของกระบวนการงาน 8. มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ 9. มีมาตรการในการขยายผลสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับประเทศ 10. มีการจำแนกผลลัพธ์ในการปฏิบัติราชการที่ดีขึ้น อันเนื่องมาจากมิติต่างๆ โดยมีการแยกผลในแต่ละมิติ 11. มีการคำนึงถึงผลลัพธ์ทางสังคม โดยมีประชาชนเป็นผู้ให้ความคิดเห็น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารภารกิจของเทศบาลในจังหวัดสระบุรีเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และแสดงแนวทาง รวมทั้งประเมินผลการพัฒนาในช่วงแต่ละปี การประสานงานที่ดีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นช่วยสร้างความมั่นใจในเรื่องความเป็นเอกภาพที่จะบรรลุจุดหมายของเทศบาลในอนาคต ทำให้โครงการต่างๆ ที่วางแผนไว้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยแบ่งออกเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอบ้านหมือ อำเภอเสนาห์ อำเภอเมวกเหล็ก อำเภอดอนพุด อำเภอวังม่วง อำเภอหนองโดน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอวิหารแดง และอำเภอหนองแซง มีประชากร จำนวน 289,037 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 141,279 และหญิง จำนวน 147,794 คน (Planning and Budget Division, Saraburi Provincial Administrative Organization, 2018) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีปณิธาน 3) ด้านการมีสัญลักษณ์ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 6) ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ การจัดการการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ค่าอัลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1970) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 15 คน โดยการสัมภาษณ์ ผู้นำท้องถิ่น 2 คน ประชาชน 13 คน โดยการสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์ การจดบันทึก การจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสรุปรูป เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ชัดเจนขึ้น

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ กระจายสู่กลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบทั้งหมด 400 ชุด
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง รวมไปถึงการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และพบว่า แบบสอบถามที่ได้กลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างนั้นมีความสมบูรณ์ และครบถ้วน
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในโปรแกรมสำเร็จรูปและประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการพหุคูณ (multiple regression analysis: MRA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสัญลักษณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ด้านการมีปารมี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาล ในจังหวัดสระบุรี		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.60	0.471	มาก	2
2.	ด้านการมีปารมี	3.50	0.471	มาก	4
3.	ด้านการมีสัญลักษณ์	3.76	0.534	มาก	1
4.	การพัฒนาตนเอง	3.35	0.474	ปานกลาง	5
5.	ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.27	0.428	ปานกลาง	6
6.	ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง	3.55	0.427	มาก	3
รวม		3.50	0.184	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.184) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสัญลักษณ์ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.534) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.471) ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.427) ด้านการมีปารมี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.471) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.474) และ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.428)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีปารมี ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีปารมี ด้านการมีสัญลักษณ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัย	B	Unstandardize	Standardized	t	Sig
		d Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
Constant	3.405	.159		21.457	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์(X ₁)	.034	.012	.167	2.916	.004*
ด้านการมีปารมี(X ₂)	.024	.010	.115	2.316	.021*
ด้านการมีสัญลักษณ์(X ₃)	.013	.018	.036	.727	.467
ด้านการพัฒนาตนเอง(X ₄)	.034	.024	.083	1.413	.158
ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา(X ₅)	.006	.023	.014	.275	.783
ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง(X ₆)	.027	.023	.060	1.177	.240

R = 0.202, R Square = .041, Adjuster R Square =.026

Std. Error of the Estimate = .193 F = 2.776, Sig = .012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig มีค่าน้อยกว่า .05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น) ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี(Y)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ อดทน สามารถแสดงศักยภาพความสามารถระหว่างการทำงานที่ กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ สมควรที่ได้รับการยกย่อง ผู้นำต้องร่วมกับบุคลากรในการสร้างวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อ ยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับบทบาทการบริหารให้สามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารภารกิจของเทศบาลในจังหวัดสระบุรีเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และแสดงแนวทาง รวมทั้งประเมินผลการพัฒนาในช่วงแต่ละปี การประสานงานที่ดีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นช่วยสร้างความมั่นใจในเรื่องความเป็นเอกภาพที่จะบรรลุจุดหมายของเทศบาลในอนาคต ทำให้โครงการต่างๆ ที่วางแผนไว้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเทศบาลมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งจะนำพาองค์กรก้าวไปสู่

ความสำเร็จ โดยมีทั้งผู้นำที่ดีและผู้ตามที่มีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Worapin et al. (2014) เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง จากผล การศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะสูงสุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รองลงมา ได้แก่ ด้านการผลักดันการ เปลี่ยนแปลง ด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ 2) ระดับความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้าน ความรับผิดชอบความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการ ความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารงาน โดยรวมได้ร้อยละ 56.10 3) พบว่า ความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และพนักงานเทศบาลมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69 ตามลำดับ จึงไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน อาจเป็นเพราะเทศบาลมีขั้นตอนวิธีการจัดทำแผนพัฒนา อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinon (2001) ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนย่อยต่อการ วางแผนพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาล ยกเว้นอาชีพมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา เทศบาล และปัจจัยแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนา เทศบาล ข้อเสนอแนะ จากการศึกษา คือผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น แจ้งข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลให้ชุมชนทราบอย่างสม่ำเสมอและให้ความสำคัญต่อปัญหาความต้องการและ ตอบสนองปัญหาความต้องการของชุมชน อย่างเสมอภาคด้วยความรวดเร็ว และทันต่อความต้องการของชุมชน เพื่อ สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับเทศบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือที่ ดีจากชุมชน และเป็นผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลมากขึ้น

สรุปผล

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสระบุรีกับภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ด้าน การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการมีปารมี เท่ากับ .202 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ด้านสามารถ พยากรณ์การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 04.10 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .159

ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ อดทน สามารถแสดงศักยภาพ ความสามารถระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่ กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ เหมาะสมควรที่ได้รับยกย่อง ผู้นำต้องร่วมกับบุคลากรในการสร้างวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อ ยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์และค่านิยม ขององค์กร ผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับบทบาทการบริหารให้สามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้นำควรมีความวิสัยทัศน์ที่ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ อดทน สามารถแสดงศักยภาพความสามารถระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่ และสร้างมีบารมี กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ สมควรที่ได้รับการยกย่อง

1.2 การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้นำควรมีกระบวนการจัดการ การทำงานที่ครอบคลุม มีแบบแผนชัดเจนมีมาตรฐาน จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลของจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยลักษณะภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อผลการศึกษาจะได้เป็นประโยชน์ในทุกมิติยิ่งขึ้น

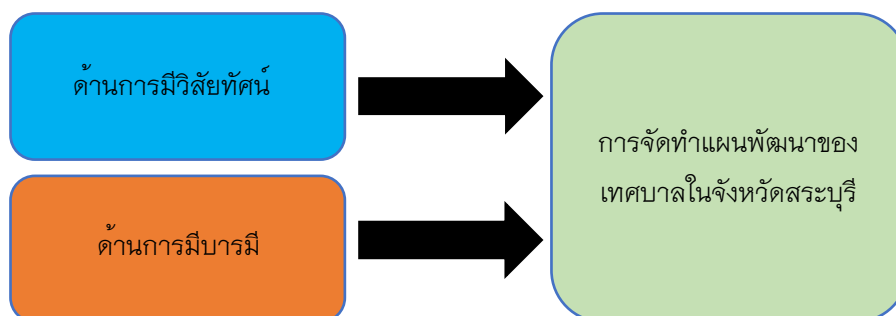
2.3 ควรศึกษาผลกระทบต่อการกระบวนการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีผลกระทบไปในทิศทางใด ที่มีผลต่อการจัดทำแผนพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำมีความอดทนพร้อมที่จะผลักดันให้งานไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาต่อยอดกระบวนการทำงาน

2. ด้านการมีบารมี ผู้นำที่มีบารมีควรมีความเป็นธรรม เป็นผู้รู้เหตุ รู้ผล รู้ผิด รู้ถูก เข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ ย่อมทำถูกบ้าง ผิดบ้าง เพราะมีสติปัญญาแตกต่างกัน มีใจเป็นกลาง



ภาพประกอบที่ 1 แนวทางพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี

References

- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. (2012). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Department of Local Administrative Promotion. (2017). *Summary Report of the Performance Evaluation of the Local Administrative Organization for the Year 2017*. Department of Local Government Promotion.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.A. (2003). *Leadership Practices Inventory [LPI] Participant's Workbook* (3rd ed.). Pfeiffer.
- Phuang-ngam, K. (2009). *Local Government in Thailand Principles and New Dimensions in the Future* (7th ed.). Winyuchon.
- Planning and Budget Division, Saraburi Provincial Administrative Organization. (2018). *4-Year Local Development Plan (2018–2021)*. Saraburi Provincial Administrative Organization.
<https://www.saraburipao.go.th/home/commu>
- Prasertsri, R. (2001). *Leadership*. Thanathat Printing.
- Srinon, K. (2001). *Participation of Sub-community Committees in Development Planning* [Master's Thesis, Burapha University].
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.
- Tanpithak, B. (1997). *The Relationship Between Leadership, Power, Faith and Job Satisfaction of Secondary School Teachers* [Doctoral Dissertation, Srinakharinwirot University].
- Witthayaudom, W. (2005). *Leadership*. Theera Film & Scitex.
- Worapin, C., Chaikan, P., Banjerdrit, S., & Homying, W. (2014). Attributes of the Modern Leadership with Professional Management Competencies of Municipal Clerks in the Central Region. *Journal of the Association of Researchers*, 19(1), 86–96.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/241099/164091>