



ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ

ดร.พัชเชษฐ์ นิยมสุข *

~~~~~

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางจริยธรรม/ ประสิทธิภาพองค์การ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี ศึกษาประสิทธิภาพองค์การของเทศบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับประสิทธิภาพองค์การ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล พื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 19 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 176 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน พบผลการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอ่อนโยน อยู่ในระดับสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านความไม่โกรธ ด้านความไม่เบียดเบียน ด้านบริจาคน ด้านความซื่อตรง ด้านความเพียร ด้านความยุติธรรม ด้านความอดทน ด้านศีล และด้านทาน ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับสูงที่สุด คืออยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การมีความอดกลั้น การบริหารจัดการ ความพึงพอใจในงาน และการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ

โดยปัจจัยภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน บริจาคน ความซื่อตรง ความเพียร ความยุติธรรม และความอดทน

### Abstract

This purpose of the research was to study the ethical leadership of Mayor, the efficiency of organization in sub district administrative organization and the relationship between the ethical leadership of organization with the efficiency of organization. The data was collected by questionnaire from the Mayor in Pathumthani province within 19 places. The population was 176 people and the sample consists of 123 Mayor.

\* อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี



The research revealed that the ethical leadership of Mayor, the overall was at the high level. When considering each aspect found that the ethical leadership in gentleness was at the highest level, ranking in ascending order: non-violence, non-anger, self-sacrifice, honesty, self-control, justice, tolerance, high moral character and charity respectively. By the efficiency of organization, the overall was at the high level when considering each aspect found that the results of operation was at the highest level, ranking in ascending order; tolerance, management, job satisfaction, procurement and resource allocation respectively.

By the ethical leadership factors of Mayor had the linear and the same direction relationships with the efficiency of organization that consists of kindness, non-violence, non-anger, self-sacrifice, honesty, self-control, justice and tolerance.

## บทนำ

การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพื่อต้องการให้ชุมชนรู้จักการบริหารจัดการตนเองตามภารกิจและอำนาจของกฎหมายที่มีอยู่ ทั้งในแง่ของการตัดสินใจอย่างอิสระในการคัดเลือกบุคคลที่เป็นตัวแทนมาบริหารชุมชน ส่งผลให้นายกเทศมนตรีคือบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการรับโอนภารกิจจำนวนมากจากส่วนราชการบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นายกเทศมนตรีจะต้องแสดงให้เห็นว่าตนมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ อันแสดงถึงวิสัยคิดและวิธีการบริหาร ทั้งในแง่ของการแสวงหาความร่วมมือ การแสวงหางบประมาณ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นสถานการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ล้วนแต่สลับซับซ้อนและมีหลายสิ่งที่กำลังท้าทายนายกเทศมนตรี ให้ต้องแสดงศักยภาพและความพร้อมที่จะคอยประสานความร่วมมือกับทุกองค์กร เพราะการได้มีโอกาสรับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรี คือการได้รับสิทธิ์เข้ามาเป็นผู้กุมอำนาจการบริหารจัดการ ซึ่งกฎหมายต้องการให้นายกเทศมนตรีมีความเข้มแข็งในการบริหารเกือบเบ็ดเสร็จ โดยไม่ต้องกังวลกับเสียงสนับสนุนจากสมาชิกเทศบาลเหมือนในอดีต ขณะเดียวกันเทศบาลกำเนิดขึ้นมาท่ามกลางปัญหาในการบริหารจัดการหลากหลายระดับ ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรเพื่อช่วยให้เทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาในตัวของตัวเองที่มีอยู่ไปได้ และมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการของชุมชนและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่ท้าทายนายกเทศมนตรีในขณะนี้คือ การปรับกลยุทธ์ ทศนคติ วิสัยคิด และวิธีการทำงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ซึ่งภายใต้บริบทใหม่นี้ นายกเทศมนตรีถูกท้าทายให้



เพิ่มบทบาท ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงผู้บริหารที่ยึดบทบาทตามกฎหมาย แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเชิงรุก เพิ่มบทบาทเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม นายกเทศมนตรีต้องเป็นผู้มีความสามารถในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกอบที่สำคัญประการแรกคือโครงสร้างภายในและกระบวนการทำงาน ปัจจุบันนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ทั้งระหว่างฝ่ายบริหารและสภา และระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การบังคับบัญชา กลไกการประสานงาน เทคนิคและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือในการบริหารงาน ซึ่งหากมีการจัดโครงสร้างและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน จะลดความซับซ้อนก่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองคือภาวะผู้นำ ปัจจุบันนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของผู้นำทางการเมืองและผู้นำทางการบริหาร รวมทั้งคุณลักษณะและรูปแบบการบริหารจัดการของผู้นำ ประการสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล ปัจจุบันนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจูงใจ สรรหา ยึดเหนี่ยวและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร รวมทั้งสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และความตั้งใจในการทำงาน (อรรถัย กักพล, 2547) เพราะพฤติกรรมและทัศนคติของนายกเทศมนตรี จะส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของเทศบาล ผู้บริหารเทศบาลที่มีจิตใจเสียสละจะทำงานเพื่อส่วนรวม เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งมีความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังคนอื่นและไม่ครอบงำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การบริหารงานในเทศบาลสำเร็จลุล่วงด้วยดี (สุวรรณ พินตานนท์, 2544)

ขณะที่ปัจจุบันพบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำจะเกิดจากการบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพ ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง และยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรหรือคนในสังคม เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคม กล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี จึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลว ย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้นๆ และบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่งองค์กรหรือสังคมนั้นๆ คุณธรรมและจริยธรรมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป (พงษ์เทพ สขทนารักษ์, 2555) ดังนั้นภาวะผู้นำจริยธรรมจึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่นับว่าสอดคล้องกับโลกของการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นปัญหาทุกระดับ จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำจริยธรรมจึงต้องเน้นการพัฒนาจรรยาบรรณ จิตวิญญาณ คุณภาพของอารมณ์ พัฒนาไตรสิกขา ส่งเสริมสร้างทางปัญญา (Bokin, 2006 ; Manz & Sims, 2002) การให้การบริการลูกค้าให้เกิดความประทับใจ โดยเฉพาะภาวะผู้นำจริยธรรมทางพุทธศาสนา สรุปว่าผู้นำควรเป็นต้นแบบด้านจริยธรรม พัฒนาตนเองและผู้อื่นไปด้วยกัน ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต มีจิตใจเป็นอิสระโปร่งโล่งผ่องใส (พระธรรมปิฎก, 2543) เป็นผู้มีความสามารถทำหน้าที่ดำเนินการ จัดการ และ



ควบคุมดูแลกิจการทั้งหมดที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นผู้มีความสามารถดี ความประพฤติดี มีคนยอมรับนับถือ ซึ่งจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ (พระธรรมฐิติญาณ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katarina & Others, (2010) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำจริยธรรมพบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่นเพื่อความ เป็นธรรม มีความรับผิดชอบและการแสดงความเคารพนับถือตนเองและผู้อื่น ผู้นำจริยธรรม กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมสูง เน้นความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม อีกทั้งภาวะผู้นำ จริยธรรมทางพุทธศาสนานั้น ควรเป็นคนที่มิจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความ รอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน บริหารงานอย่างมีสติรอบคอบ และสิ่งสำคัญต้องมื ความพอดี เป็นคนดี มีธรรมะในการบริหารให้บรรลุเป้าประสงค์ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2549)

จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่า สังคมไทยต้องการผู้นำที่มีจริยธรรมสูง เพื่อการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ประเทศไทยมี วิสัยทัศน์มุ่งพัฒนา สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ มีเสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรร มาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลก ได้อย่างสมศักดิ์ศรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารถือเป็นภาพ สะท้อนประการสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายกเทศมนตรีในจังหวัด ปทุมธานี ซึ่งเป็นพื้นที่บริเวณที่กำลังมีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก ซึ่งน่าสนใจว่าทรัพยากร บุคคลเหล่านี้มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมอยู่ในระดับใด องค์การมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การบริหารต่อการบริหารท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากข้อมูลข้างต้นจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้เพื่อศึกษา

1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี
2. ประสิทธิภาพองค์การของเทศบาล
3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย (1) ทาน (ทาน) (2) ศีล (ศีล) (3) บริจาค (บริจาค) (4) ความซื่อตรง (อาชชว) (5) ความอ่อนโยน (มัททว) (6) ความเพียร (ตป) (7) ความไม่โกรธ (อกุโธ) (8) ความไม่เบียดเบียน (อวิหีสา) (9) ความอดทน (ขันติ) (10) ความยุติธรรม (อวิโรธ) และประสิทธิภาพองค์การ แบ่ง



เนื้อหาเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร (2) การบริหารจัดการ (3) ผลลัพธ์การดำเนินการ (4) ความพึงพอใจในงาน และ (5) การพัฒนาองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 19 แห่ง จำนวน 176 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของเทศบาลเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นขั้นตอนสำคัญในการดำเนินงานวิจัย จำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง และเชื่อถือได้ โดยมีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นัดหมายวันเวลาในการเก็บข้อมูล ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมสัมมนานายกเทศมนตรีประจำปี โดยผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินการอธิบายความเข้าใจพื้นฐานของการสอบถามและรูปแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบคำถาม กรณีที่มีการตอบคำถามไม่ครบถ้วน ได้ดำเนินการขออนุญาตเข้าพบและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

สถิติที่นำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

## ผลการวิจัย

### 1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายด้าน พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอ่อนโยน (มัทพว) อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านความไม่โกรธ (อกุโธ) ด้านความไม่เบียดเบียน (อวิหีสา) ด้านบริจาค (ปริจาค) ด้านความซื่อตรง (อาชชว) ด้านความเพียร (ตป) ด้านความยุติธรรม (อวิโรธน) ด้านความอดทน (ขันติ) ด้านศีล (ศีล) และ ด้านทาน (ทาน) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า



### 1.1 ด้านทาน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านทาน ในประเด็น การใช้เวลา แก่บุคลากรอย่างเพียงพอในการทำงานเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ การให้โอกาสแก่บุคลากรเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การให้การชี้แนะด้านความประพฤติหรือการปฏิบัติตนในการทำงานแก่บุคลากร การให้ความช่วยเหลือทั้งกำลังทรัพย์หรือกำลังกายแก่บุคลากรที่ประสบปัญหา และความเดือดร้อน และประเด็นการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนแก่บุคลากรเมื่อสร้างคุณงามความดีให้กับองค์กร ตามลำดับ

### 2.2 ด้านศีล

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านศีล ในประเด็น การสำรวมระวังกายและวาจา อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม การปฏิบัติตนตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงาน การประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอย่างเคร่งครัด และการยึดศีลห้าเป็นหลักในการกำกับการบริหารงาน ตามลำดับ

### 2.3 ด้านบริจาค

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านบริจาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านบริจาค ในประเด็น การมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร เสียสละบริจาคเงินหรือสิ่งของตามกำลังเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อน และเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อพัฒนาตนและครอบครัวให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

### 2.4 ด้านความซื่อตรง

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความซื่อตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความซื่อตรง ในประเด็น บริหารงานโดยเน้นเรื่องการตรงต่อเวลาเป็นสำคัญ อยู่ในระดับสูงที่สุด ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากประชาชน โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคล โดยไม่หลอกลวงด้วยประการทั้งปวง ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากบุคลากร โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงาน รักษาความมั่นคงของบุคลากร และมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่คอร์รัปชัน

### 2.5 ด้านความสุภาพอ่อนโยน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความสุภาพอ่อนโยน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความสุภาพ





อ่อนโยน ในประเด็น ไม่เย่อหยิ่งถือตัว ไม่ยกตนข่มผู้อื่น อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การให้บริการแก่บุคลากรและประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย อยู่ในระดับมากที่สุด การมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ อยู่ในระดับมาก และการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 2.6 ด้านความเพียร

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความเพียร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความเพียร ในประเด็น มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงเรียบง่าย อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การไม่ฟุ้งเฟ้อตามกระแสแฟชั่นของสังคม การไม่ฟุ้งเฟ้อตามกระแสแฟชั่นของสังคม การมีความมุ่งมั่นในการประกอบคุณงามความดีอย่างสม่ำเสมอ การไม่หลงใหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญ และการสามารถระงับยับยั้งจิตใจเมื่อมีเหตุการณ์มาช่วย ตามลำดับ

## 2.7 ด้านความไม่โกรธ

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความไม่โกรธ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความไม่โกรธ ในประเด็น แก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผลและข้อมูลครบถ้วน อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การไม่เป็นคนโกรธง่าย การไม่แสดงความโกรธต่อหน้าสาธารณชน การไม่เป็นคนลุแก่อำนาจ การไม่แสดงอาการเกรี้ยวกราดกับบุคลากร และการไม่ตัดสินใจและกระทำการใดๆ ด้วยอารมณ์โกรธ ตามลำดับ

## 2.8 ด้านความไม่เบียดเบียน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความไม่เบียดเบียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความไม่เบียดเบียน ในประเด็น ไม่ทำลายธรรมชาติสิ่งแวดล้อมต่างๆ อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การไม่ทำร้ายสัตว์ให้ได้รับความทุกข์ทรมาน การไม่เอาทรัพย์สินของบุคลากรด้วยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า และการไม่กดขี่รังแกบุคลากรทั้งกาย และวาจา ตามลำดับ

## 2.9 ด้านความอดทน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความอดทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอดทน ในประเด็น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน และการมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์สุขของบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของประชาชนด้วยความอดทน การมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากในการทำงาน



การอดกลั้นต่อความโลภ ถึงแม้จะมีสิ่งยั่วยุต่างๆ และการไม่ท้อถอย ถึงแม้จะถูกยั่วยุหักห้ามด้วยคำเสียดสีถากถางใดๆ ตามลำดับ

#### 2.10 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความยุติธรรม ในประเด็น ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของประชาชนด้วยความอดทน อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ การมีความอดกลั้นต่อความโลภ ถึงแม้จะมีสิ่งยั่วยุต่างๆ การมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากในการทำงาน การไม่ท้อถอย ถึงแม้จะถูกยั่วยุหักห้ามด้วยคำเสียดสีถากถางใดๆ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน และการมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์สุขของบุคลากร ตามลำดับ

#### 2. ประสิทธิภาพองค์การของเทศบาล

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า มาตรฐานด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การมีความอดกลั้น มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณารายด้าน พบว่า

##### 2.1 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร

ประสิทธิภาพขององค์การ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานของประสิทธิภาพขององค์การ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรในประเด็น เทศบาลมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณคุ้มค่ากับเงินที่ใช้จ่ายไป อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ เทศบาลสามารถกระจายทรัพยากรได้อย่างสอดคล้องต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลสามารถขอความร่วมมือจากประชาชน และหน่วยงาน อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เทศบาลสามารถจัดบริการครอบคลุมพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เทศบาลจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เทศบาลการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลเป็นไปตามเป้าหมายหรือเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เทศบาลสามารถใช้งบประมาณได้ทันตามกำหนดเวลา ตามลำดับ

##### 2.2 ด้านการบริหารจัดการ

ประสิทธิภาพขององค์การ ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานของประสิทธิภาพขององค์การ ด้านการบริหารจัดการในประเด็น เทศบาลมีการนโยบายและแผนมาคัดเลือกหรือกำหนดเพื่อจัดทำโครงการหรือบริการที่เป็นรูปธรรม อยู่ในระดับสูงสุดคือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ เทศบาลมีระบบการจัดทำงบประมาณที่ถูกต้อง เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน เทศบาลมีการจัดทำนโยบายหรือแผนพัฒนา





ตำบลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน การจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง การเก็บรักษา การเบิกจ่าย และการส่งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของเทศบาลมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เทศบาลมีการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์สู่หน่วยงานอื่น และกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เทศบาลนำเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และพัฒนาบุคลากร เทศบาลมีการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เทศบาลมีหลักเกณฑ์และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลมีการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเป็นระบบ ถูกต้อง มีความพร้อมสำหรับผู้บริหารและพนักงานเข้าสู่ฐานข้อมูลได้โดยสะดวก และเทศบาลมีการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์วางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ และตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

### 2.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ประสิทธิภาพขององค์กร ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานของประสิทธิภาพขององค์กร ผลลัพธ์การดำเนินการในประเด็น เทศบาลจัดทำโครงการและให้บริการ โดยคำนึงถึงระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก เทศบาลรองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ เทศบาลมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนและภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน เทศบาลให้ความสำคัญแก่ผู้ใช้บริการหรือประชาชน ในด้านการสร้างเชื่อมั่นในการบริหารจัดการบริการสาธารณะ เทศบาลมีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงบประมาณที่วางแผนไว้ เทศบาลมีการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนพัฒนาตำบลและแผนการดำเนินงาน และเทศบาลมีการบริหารงานบรรลุตามภารกิจที่ได้แถลงไว้ ตามลำดับ

### 2.4 ด้านความพึงพอใจในงาน

ประสิทธิภาพขององค์กร ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า มาตรฐานของประสิทธิภาพขององค์กร ด้านความพึงพอใจในงานในประเด็น ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความมั่นคงในอาชีพการงาน อยู่ในระดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ เทศบาลนำเกณฑ์ประเมินผลต่างๆ เช่น เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือเกณฑ์อื่นๆ มาใช้ เทศบาลมีการพัฒนาในด้านการนำองค์กร เทศบาลของท่านเป็นแบบอย่างแก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความก้าวหน้าในงาน เทศบาลท่านรู้สึกพึงพอใจกับวิธีการทำงานของผู้บริหาร เทศบาลมีการพัฒนาในด้านการประเมินผลองค์กร เทศบาลท่านรู้สึกพึงพอใจกับการเรียนรู้และฝึกอบรม เทศบาลมีการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการให้มีความก้าวหน้า เทศบาลมีการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ความรู้สึกพึงพอใจกับบรรยากาศในการทำงาน เทศบาลมีการพัฒนาในด้านการจัดการกระบวนการภายในองค์กร ความรู้สึกพึงพอใจกับผลประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะของงาน เทศบาลมีระบบประเมินตนเองและนำผลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ตามลำดับ



### 3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน บริจาค ความซื่อตรง ความเพียร ความยุติธรรม และความอดทน คือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยทุกปัจจัยย่อยมีค่า  $P$  น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธ  $H_0$  ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 นั่นคือสัดส่วนของระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับประสิทธิภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่า  $r$  เป็นบวก อธิบายได้ว่าเมื่อคะแนนระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้คะแนนประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยปัจจัยย่อยที่มาจาก  $r$  มากที่สุดคือ ความอ่อนโยน โดยมีความสอดคล้องกับคะแนนที่ได้ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่า  $r$  น้อยที่สุดคือ ทาน

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอ่อนโยนอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านความอ่อนโยนนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบแผนความคิดและรูปแบบผู้นำของนายกเทศมนตรีในประเทศไทย และพบว่านายกเทศมนตรีส่วนใหญ่ มีแบบแผนความคิดที่จะนำไปสู่ความรู้ ในแบบแผนความคิดเชิงระบบ และรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของนายกเทศมนตรี ในภาพรวมทั่วประเทศส่วนใหญ่ มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย และงานวิจัยของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2550) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง และพบว่า การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกชน และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และการจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยของ จรัส สุวรรณมาลา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย และพบว่า วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยหรือแบบสมาคม บารมี ความกลัวที่จะถูกกล่าวหาว่าไปจัดผิด ความเกรงใจ ระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้อง และงานวิจัยของ และงานวิจัยของ สุชาสินี แม้นญาติ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่า มีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจกล่าวได้ว่าภายใต้ในสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรง โดยเป็นการกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อยในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความ



มีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน เป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำและความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่มีความอ่อนโยนเป็นประชาธิปไตย และมีความประนีประนอม จึงน่าจะเป็นแบบแผนหรือบุคลิกภาพที่ประสบความสำเร็จในการบริหารท้องถิ่นในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศ ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีในองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร แท้จริงแล้วนอกจากผู้นำหรือนายกเทศมนตรี แล้ว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ทุกระดับต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทั้งสิ้น ซึ่งผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีจริยธรรม จากการที่ผู้นำมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้นำจึงมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร คุณค่าและเหตุผลทางด้านจริยธรรมของผู้นำ เฉพาะอย่างยิ่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นในองค์กรยึดถือปฏิบัติตาม โดยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มีศีลธรรมในเรื่องของการมีอิทธิพลในแง่บวกขององค์การ เพราะคุณสมบัติของผู้นำที่เน้นด้านจริยธรรม ทำให้มีผู้ดำเนินตามในองค์กรด้วย ซึ่งการมีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้สามารถตัดสินใจทางด้านจริยธรรมในที่ทำงานได้ง่ายขึ้น หากผู้นำและองค์กรใดปราศจากจริยธรรม จะพบว่า องค์กรจะเต็มไปด้วยปัญหาหรือมีแนวโน้มที่จะต้องประสบปัญหาในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์กรใดอุดมด้วยจริยธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับโอกาส มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และมีอนาคตที่ดีต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านทาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านทานและด้านศีลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โล้วม่นคง (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคือคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเรื่องทานนั้น ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคต อาจต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนกว่าในอดีต การที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมรรถนะมากและมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงในทุกด้าน ทั้งนี้ภาวะผู้นำมีกระบวนการทัศนในการศึกษาและการอธิบายภาวะได้หลากหลาย แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่นายกเทศมนตรี จะต้องมีการรับทุกภาวะผู้นำขาดอย่างใดอย่างหนึ่งเสียมิได้เลย

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุญเลี้ยง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิจัยพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3)



ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้อง มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้อง ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น อาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานของเทศบาลคือประชาชน กฎหมาย รัฐบาล และผลลัพธ์การดำเนินงาน ซึ่งประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยังมีความเป็นเมืองมากเท่าใด ความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้นเท่านั้น กลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ต้องโครงการหรือมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ให้ประชาชนเห็นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของกฎหมายการกระจายอำนาจ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนและโครงการพัฒนาท้องถิ่น การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และการรับโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ล้วนแล้วแต่เป็นความท้าทายการแสดงผลลัพธ์การดำเนินงานของนายกเทศมนตรีทั้งสิ้น

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวุฒิ วรพินธุ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง และพบว่า สมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะสูงสุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รองลงมา ได้แก่ ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ และระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับ สมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้าน ความรับผิดชอบความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสารมีความ สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลนั้น จากข้อมูลนี้แม้พบว่า เทศบาลจำนวนไม่น้อยมีทรัพยากรมากเพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาลมากนัก แต่ก็มีอีกหลายเทศบาลที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรจากหน่วยงานของรัฐบาล โดยเฉพาะหากต้องการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก การที่จะสามารถนำทรัพยากรจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลต้องแสดงให้เห็นหน่วยงานเหล่านั้นเห็นถึงสมรรถภาพในการดำเนินงาน การมีภาพลักษณ์ที่ดี และการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล จากการที่ทรัพยากรจากภายนอกมีจำกัดไม่สามารถจัดสรรอย่างเพียงพอและทั่วถึงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก



แห่งได้ ส่งผลให้องค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องมีการแข่งขันกันในการสร้างความเชื่อถือแก่หน่วยงานที่สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและรางวัลเกียรติยศต่างๆ ที่มีการประกวดทั้งระดับภายในประเทศและระดับสากล ซึ่งการบริหารงานของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิภาพ สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นนั้น ต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม ย่อมไม่ใช่เป็นงานที่ง่าย จึงอาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์การด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า นายกเทศมนตรีมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมด้านทาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงขอเสนอให้นายกเทศมนตรีจังหวัดบึงกาฬ สร้างบารมีและใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงดลใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกองค์การ การกระตุ้นและสร้างปัญญาให้แก่สมาชิก เพื่อให้เทศบาลเป็นองค์กรเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เพื่อให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้รางวัลและการลงโทษอย่างมีกฎเกณฑ์

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงขอเสนอให้นายกเทศมนตรีจังหวัดบึงกาฬ ต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป

### บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2550). “วัฒนธรรมการเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย,” **วัฒนธรรมทางการเมือง จริยธรรมและการปกครอง**. รายงานการวิจัยเสนอต่อสถาบันพระปกเกล้า.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2556). **คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2550, มิถุนายน - กันยายน). “ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับบริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง,” **วารสารการพัฒนาท้องถิ่น**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 : หน้า 121-148.
- พงษ์เทพ สขทนารักษ์. [ออนไลน์]. (2555). **คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2558. เข้าถึงได้จาก [www.gotoknow.org/posts/455820](http://www.gotoknow.org/posts/455820)



- พระธรรมฐิติญาณ. (2546). **มูทิตาสักการะจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. ร้อยเอ็ด :  
 รัตนกิจการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). **พุทธธรรม**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมบัติ บุญเลี้ยง. (2556). **ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.  
 รายงานการวิจัย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2547). **แบบแผนความคิดและรูปแบบผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน  
 ตำบลในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์.  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ พินิตานนท์. (2544, กุมภาพันธ์). “อบต. ของเรา,” **นิตยสารท้องถิ่น**. ปีที่ 2 : หน้า 69.
- อรรถัย กักพล. (2547). **Best Practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้าน  
 ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน**. วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น  
 สถาบันพระปกเกล้า. นนทบุรี : บริษัท โรงพิมพ์ คลังวิชา จำกัด.
- อุทัย ไฉ่มั่นคง. (2555). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม  
 ตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bokin Kim. (2006). "Training vs. Education in Forming Won Buddhist Kyomus in the  
 USA," **Teaching Theology and Religion**. Vol.9 (No.2) : p.112.
- Katarina Katja Mihelic, Bogdan Lipicnik & Metka Tekavcic. (2010). **Ethical  
 Leadership**. Retrieved May 22, 2016 from  
[www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IJMIS/article/view/11](http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IJMIS/article/view/11)