

**ภาวะผู้นำเชิงแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี**
**The charismatic leadership of the mayor in the
Municipal district Muang Udonthani province**

อรอุมา ลินธุ์พันธ์^{1*}

Onuma sintupan^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (3) นำเสนอแนวทางในการพัฒนาเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะผู้บริหารและบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 247 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบจะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) การพัฒนาเชิงอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าโดยภาพ

¹ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จังหวัดอุดรธานี 41000

¹ Master of public administration, Suan-sunandha-rajabhat University, Udon Thani province 41000

* Corresponding author e-mail: tatsaneeya_k@yahoo.com

รวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมี, เทศบาลตำบล

Abstract

The purpose of this research were to 1) to study the Charismatic leadership of the mayor of the Municipality District Muang Udonthani Province. 2) to compare the Charismatic leadership of the mayor of the Municipality District muang Udonthani Province. 3) Introduce the guidelines for the development of the Municipality District Muang Udonthani Province. The study employed a quantitative research method. The research sample was the administrators and sub-district government person the District Udonthani Province were 247 people from simple sampling. The instrument used was a questionnaire used for data analysis. The statistics used were percentage, mean, standard deviation. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient The multiple comparisons using the test method will examine Scheffe's pairwise differences.

The research found that the following: 1) the Charismatic leadership of the mayor of the Municipality District Muang Udonthani Province Overall and individual aspects are at a high level. 2) Comparison Charismatic leadership of the mayor of the Municipality District Muang Udonthani Province Classified by personal status. Overall and individual not different 3) The development Charismatic leadership of the mayor of the Municipality District Muang Udonthani Province were found that the overall was at a high level which were personal power, Communication of self-confidence, unconventional strategies, Follower disenchantment, Accurate assessment of the situation, Extremty vision, High personal risk

Keywords: Charismatic leadership, Municipal district

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เข้าใจถึงวิถีโลกที่จะเป็นไปในอนาคต รวมทั้งตระหนักว่าความรู้และเทคโนโลยี คือ ปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ในอนาคต ผู้ที่มีความรู้และสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่านั้นที่จะเป็นผู้ได้เปรียบและอยู่รอดอย่างมั่นคง หากคนไทยไม่ตื่นตัวไม่มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดแล้ว เราจะไม่สามารถนำพาประเทศชาติสู่ความก้าวหน้าและการแข่งขันในเวทีโลกได้ ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดยุทธศาสตร์รองรับการเพื่อสู่การบรรลุเป้าหมายได้ (พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, 2553)

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกระดับประเทศระดับสังคมระดับองค์กรและระดับบุคคลทั้งในด้านสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมค่านิยมข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงไป คือ ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติของผู้ตามทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในทฤษฎีกระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การละลายสถานะเดิม การเปลี่ยนแปลงใหม่ และการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานหลักใหม่ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 , หน้า 106-108)

อย่างไรก็ตามสามารถเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์จากกระแสโลกาภิวัตน์ได้กระทบไปทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้แต่สังคมในชุมชนท้องถิ่นจากกระแสดังกล่าวทำให้ปัญหาและปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความซับซ้อนและเป็นพลวัตมากขึ้น กระบวนทัศน์ของการปกครองท้องถิ่นเดิมจึงไม่อาจตอบสนองต่อการแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้ดีเช่นเดิมจึงทำให้มีการแสวงหากระบวนทัศน์ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น

เทศบาลตำบลเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคข้อมูลข่าวสารเช่นกันเทศบาลตำบลจึงได้ขยายบทบาทหน้าที่ที่มีเพียงจะมีหน้าที่ในการบริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนเท่านั้นแต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วยและเป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อความโปร่งใสและควมมีประสิทธิภาพในการทำงานการที่เทศบาลตำบลจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักสำคัญต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

ซึ่งปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จสูงสุดมาสู่องค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ ที่พาวดี เมฆสวรรค์ (2540 หน้า 24) กล่าวว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรอย่างแท้จริงอยู่ที่การพัฒนาคณะซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นนิมิตของการซึ่งจะสามารถแข่งขันและพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปได้ ดังนั้นคุณภาพขององค์กรจึงไม่ได้อยู่ที่ระดับผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนตนเองเท่านั้นแต่จะอยู่ที่คุณภาพและสัมพันธภาพของคนในองค์กรโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีศักยภาพร่วมไปกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้แบบราบ (Flat) ลง (Kerfoot, 1994 อ้างถึงในเมทินี จิตรอ่อนน้อม, 2542 หน้า 1) และเป็นองค์กรเปิดที่มีปฏิกริยากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ด้วย (Cottingham, 1988 หน้า 24)

การปรับเปลี่ยนเทศบาลตำบลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารได้นั้นองค์กรจะต้องพยายามลงทุนในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกว่าที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นต้องใช้ทั้งงบประมาณและเวลาในการเลือกสรรฝึกฝนและพัฒนาเพื่อให้มีความชำนาญนอกจากนั้นยังแสวงหาวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถแม้ว่าองค์กรจะมีวิธีการหรือแนวทางในการบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ แต่องค์กรยังประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์อยู่เช่นพนักงานขาดภาวะผู้นำในการทำงานพนักงานทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพปัญหาการลาออกของพนักงานปัญหาการแย่งชิงพนักงานที่มีความรู้ความสามารถซึ่งกลายเป็นปัญหาที่องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญด้วยเหตุนี้จึงได้มีการนำเสนอแนวคิดในเรื่องภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีมีการใช้สติความวิสัยทัศน์ ความเคารพนับถือ และความไว้วางใจ ในตัวผู้นำที่บริหาร เพื่อการสร้างแรงกระตุ้นให้ทีมบริหารมีแนวทางการปฏิบัติอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงที่สุด และสามารถมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในองค์กรและเกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมของตนให้เป็นไปตามหน้าที่แห่งไว้ในวิสัยทัศน์ของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งเกิดความคิดและความรู้สึกร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบบารมี (Corger & Kanungo, 1988 cited in Sosik, 2004)

ผู้นำเชิงอำนาจการมี Charismatic Leader) เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่งอำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมาหากอยู่ที่ความสามารถพิเศษของตัวผู้นำเอง ซึ่งก่อให้เกิดอำนาจการมีผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นพบในการศึกษาผู้นำหลายประเภท โดยเฉพาะผู้นำทางการเมืองทางศาสนาผู้นำที่นำชุมชนเคลื่อนไหวหรือต่อสู้เรียกร้องสิทธิบางประการ แต่ไม่ค่อยพบเห็นผู้นำเช่นนี้ในองค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรประเภท (Weber, 1947 cited in Yukl,

1998) สรุปคุณลักษณะผู้นำไว้ว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเสี่ยง มีการใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจและมีการใช้อำนาจส่วนบุคคลจากที่กล่าวมาถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงจิตวิทยา (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำดังกล่าวยังมีความเหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมของไทยที่ให้ความสำคัญ ความเชื่อถือเป็นแบบอย่าง ความศรัทธาและยึดมั่นในตัวของผู้นำ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดสร้างสรรค์มีทักษะการสื่อสารที่ดีในตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอำนาจ มีอิทธิพล มีเสน่ห์ที่น่านับถือ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน (พรสมบัติ ศรีไสย, 2555)

ลักษณะภาวะผู้นำอาจเป็นไปได้ในหลายรูปแบบภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาคนของผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล นำไปพัฒนาดตนเองและหน่วยงานที่สูงขึ้นไปเพื่อให้เกิดองค์ความรู้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. นำเสนอแนวทางในการพัฒนาเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีตามการศึกษาของ คองเกอร์และคานันโก (Conger & Kanungo, 1987) ที่ได้จำแนกคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเชิงอำนาจการมี ออกเป็น 7 ด้าน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเอากลุ่มตัวอย่าง คือคณะผู้บริหารและบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 247 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 4 เทศบาลตำบล ดังนี้

1. เทศบาลตำบลนาซำ
2. เทศบาลตำบลนิคมสงเคราะห์
3. เทศบาลตำบลบ้านจั่น
4. เทศบาลตำบลหนองบัว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

5. ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1 ตัวแปรต้น สถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางรายการ และอายุราชการของคณะผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

5.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีตามการศึกษาของคองเกอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo, 1987) ที่ได้จำแนกคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเชิงอำนาจการมี ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. กล้าเสี่ยง 3. ใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ 4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา 5. เปลี่ยนความติดยึดของผู้ตาม 6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ 7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของผู้บริหาร หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้บริหาร มี 7 ด้าน ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremty vision) คือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่าง ๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอ เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้อย่างไรก็ตาม ถ้านายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

1.2 กล้าเสี่ยง (High personal risk) นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์การ กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของตนเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์และมวลชนในองค์การไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

1.3 ใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่าง ๆ ไม่ติดยึดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้ผู้นำชนิดนี้ และแสดงถึงความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงานของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

1.4 ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล เรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยม เท่า ๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้การเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ตลอดเวลา

1.5 เปลี่ยนความดีความชอบของผู้ตาม (Follower disenchantment) นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีด้อยหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลก็สามารถจะทำให้ผู้ตามไม่ด้อย หรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

1.6 สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้องสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษ มากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยจิตใจดีของผู้นำไปทุกครั้ง

1.7 ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญและอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง เป็นผลดีต่อองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ คณะผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 2,560 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 247 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจที่มีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคคลทั่วไปที่สนใจจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจที่มีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สามารถนำไปพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคณะผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดเทศบาล ตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 2,560 คน **กลุ่มตัวอย่าง** คณะผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 247 คน

ผู้วิจัยได้มีวิธีการกำหนดขนาดและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล มีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของคณะผู้บริหารและบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางรายการ และอายุราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (CheckList) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแบบอำนาจของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 7 ด้าน เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating-scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และได้รับคำตอบจากแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Science) ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 247 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน เพศหญิง จำนวน 146 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 116 คน รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 92 คน อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน และมีอายุ 21- 30 ปีจำนวน 6 คน การศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน และระดับอนุปริญญา จำนวน 7 คน ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 176 คน พนักงานราชการ จำนวน 53 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 120 คน รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 88 คน 16-20 ปี จำนวน 33 คน และ 1-5 ปี จำนวน 6 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุรูปแบบ ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกลและด้านความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล พบว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนมากตามลำดับ คือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ผู้นำมีความสามารถในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานขององค์การร่วมกัน ผู้นำมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน การมีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนมีแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ และมุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ตามลำดับ

2. ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนมาก ตามลำดับ คือผู้นำมีความเสียสละเพื่อองค์กร ผู้นำให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน และผู้นำมีความเชื่อมั่นในลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว ตามลำดับ

3. ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนมากตามลำดับ คือ ให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความกล้าเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่ ให้นุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้กัน และสามารถแก้ปัญหาได้ทันที่และถูกต้อง ตามลำดับ

4. ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา พบว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนมากตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้นุคลากรได้พัฒนานตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร ให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์ เปิดโอกาสให้นุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่

5. ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม พบว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามพบว่า บุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีผลมาจากผู้นำมีการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ มีการกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันเวลา ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงให้ได้สอดคล้องและเหมาะสม เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และคิดหาคำตอบได้หลากหลายรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเวบเบอร์ เชื่อว่าผู้นำมีความสามารถที่จะทำให้เกิดอำนาจที่ยิ่งใหญ่อย่างเห็นได้ชัด และให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีว่าเกิดจากการรับรู้ของผู้ตามว่า ผู้นำที่มีทักษะหรือความสามารถพิเศษ ซึ่งผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตามด้วยรูปแบบการพูดที่ขึ้นและทำให้ค่อยๆตามและสามารถดึงดูดผู้ตามได้ ในช่วงแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีนั้น จะเน้นไปที่การศึกษาผู้นำทางการระดับโลก และผู้นำทางการเมือง งานวิจัยของภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีในช่วงนั้น มักจะพบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ (Trust) ความพยายาม (Effort) และความยึดมั่น (Commitment) ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำอย่างเห็นได้ชัดจน

6. ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ พบว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการสื่อสาร

ด้วยความมั่นใจพบว่า บุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีผลมาจากการมองความผิดพลาดของบุคลากรว่าเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้ การเชื่อมั่นในความคิดความเชื่อและค่านิยมของตนเอง การแสดงให้เห็นถึงความรอบรู้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน มีความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์และ การเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในการคิด การพูด การเขียน และการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์สและคณะเสนอแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ (Theories of the Neo Charismatic Leadership Paradigm) ซึ่งอธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมี หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางโดยส่งอิทธิพล ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรม ความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำทั้งนี้แฮร์สได้ตั้งข้อเสนอนะว่าภาวะผู้นำแบบบารมีจะเกิดขึ้นได้ด้วย ความมั่นใจในตนเองของผู้นำและความมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ มีทัศนวิสัยในเชิงอุดมคติ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำแบบบารมีจะสามารถแยกแยะตัวผู้นำและพันธกิจของผู้นำได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังแสดงออกถึงความจงรักภักดีอย่างสูงสุด และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำพยายามที่จะเอาอย่างค่านิยม และพฤติกรรมของผู้นำและเกิดความรู้สึกเคารพในตนเองจากความสัมพันธ์ที่มีกับผู้นำ

7. ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล พบว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีผลมาจากการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ จัดทำระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์สและคณะเสนอแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ (Theories of the Neo Charismatic Leadership Paradigm) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมี หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางโดยส่งอิทธิพล ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรม ความเชื่อและการเป็นตัวอย่างของผู้นำ ทั้งนี้แฮร์สได้ตั้งข้อเสนอนะว่าภาวะผู้นำแบบบารมีจะเกิดขึ้นได้ด้วย ความมั่นใจในตนเองของผู้นำและความมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ มีทัศนวิสัย ในเชิงอุดมคติและดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำแบบบารมีจะสามารถแยกแยะตัวผู้นำและพันธกิจของผู้นำได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังแสดงออกถึงความจงรักภักดีอย่างสูงสุดและ

มีความเชื่อมั่นตัวผู้นำพยายามที่จะเอาอย่างค่านิยมและพฤติกรรมของผู้นำและเกิดความรู้สึกเคารพในตนเองจากความสัมพันธ์ที่มีกับผู้นำ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าบุคลการทั้งเพศชายและเพศหญิง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าบุคลการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งทางราชการในภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุราชการในภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ

3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แค่เพียงจะทำการต่าง ๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหน ด้วยจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อให้ถูกดำเนินได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้อย่างไรก็ตาม ถ้านายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไปหรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความกล้าเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลยอมเสียสละ เพื่อกลุ่มเพื่อองค์การกล้าเสี่ยงและให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของตนเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์และมวลชนในองค์การไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่าง ๆ ไม่ติดยึดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ และแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

3.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลก็สามารถจะทำให้ผู้ตามไม่ติดยึดหรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

3.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็น

ผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ต่อไปนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลก็สามารถจะทำให้ผู้ตามไม่ติดยึด หรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างกันไป

3.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต้องสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษ มากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยจิตใจดีของผู้นำไปทุกครั้ง

3.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญและอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง เป็นผลดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบอำนาจการมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ในการวิจัยในครั้งนี้พบว่าในด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นจุดอ่อนของการบริหารงานให้ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านความกล้าเสี่ยงโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความเสียสละเพื่อองค์กรเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน และเป็นผู้ที่มีความเชื่อใจในลูกน้อง ไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียวคณะผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องจัดลำดับปัญหานี้เป็นอันดับแรกใน

การปฏิบัติในองค์การเป็นอันดับแรกสุด โดยจัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีการประชุม การกล้าตัดสินใจในการและการแสดงออกในที่ประชุมเพื่อกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานทุกโครงการฝึกการทำงานอย่างอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน มีเหตุผลและหลักฐานประกอบในการทำงานเพื่อยืนยันความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ การไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันและสามารถแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทุกความคิดเห็นเป็นประโยชน์ในการทำงานทำให้ผลงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำแบบอำนาจบาบริมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นการวิจัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงกลุ่มในระดับตำบลขนาดเล็ก เท่านั้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นขนาดกลุ่มที่ใหญ่เท่าที่ควร ในการวิจัยในครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาลนคร หรือเป็นองค์การบริการส่วนจังหวัดโดยการเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก ในกลุ่มประชากรเพื่อเป็นการเพิ่มความสำคัญและให้งานวิจัยนั้นมีคุณค่ามากขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยที่ต้องมีชุมชน ผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมหลาย ๆ องค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อให้หัวข้อในการวิจัยนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากที่สุด เพื่อให้เป็นข้อมูลในทางวิชาการ ศึกษาค้นคว้าและใช้เป็นการต่อยอดให้กับชุมชนในการศึกษาและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัดนะ. (2550). *การบริหารคนและงาน ตามหลักการของพระพุทธเจ้า*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ขบา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *แนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- พรสมบัติ ศรีไสย. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบริมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ศิริ เจริญวัย. (2540). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทยในประเทศไทย*.
กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*.
พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- Boyatzis, R. E. (1982a). Competence at work. In A. Stewart (ed.), *Motivation and
society*. San Francisco: Jossey-bass.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Row
- Conger Jay A., & Rabindra N. Kanungo. (1987). *Charismatic Leadership in Organizations*.
New Jersey: Prentice – Hall.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, New
Jersey: Erlbaum Associate.
- Dales, M & Hes, k. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Aderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariable data
analysis*. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Sosik,J.J.,Jung, D.I, Berson,Y.,Dionne,D.D.,& Jaussi, K.S. (2004). *The dream weavers:
Strategy–Focused leadership in technology–driven orgnization*.
Greenwich,CT:Information Age Pubishing,
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision–making*. Pittsburgh:
University of Pittsburgh Press.
- Wit, D. (1967). *A comparative survey of local govt. and administration*. Bangkok:
Kurusapha Press.
- Yukl. G. A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice–Hall.
- Yukl. G. A. 1989. *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice–Hall.
- _____.1998. *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: 197 Prentice–Hall
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. New York: John Wiley and Sons.