

การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM

Potential Development of Local Leaders in Samutprakan Province According to the NPM Approach

ธนาชัย เพชรบดี¹ กมลพร กัลยาณมิตร² สถิตย์ นิยมญาติ³ และทัศนีย์ ลักษณะภิชนชัช⁴
Thanachai Petchbordee¹, Kamolporn Kalyanamitra², Satit Niyomyaht³
and Tassanee Kakkhanapichonchat⁴

Received : May 13, 2022; Revised : July 28, 2022; Accepted : July 28, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM และ (2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM การวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพ ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีความสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชนในจังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปความแบบพรรณนาผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ได้แก่ 1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะรวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM 2) ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น 3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่าง

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Doctor of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University, Thailand; e-mail : anuwat.kra@mcu.ac.th, anuwat.kra2561@gmail.com

²⁻⁴คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University

ต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง และ (2) การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ต้องมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถในงาน 3) ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน 4) ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน และ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, ศักยภาพ, ผู้นำท้องถิ่น, แนวทาง NPM

Abstract

The research objectives were: (1) to study the problems and obstacles of the development of local leaders' potential in Samutprakan Province according to the NPM approach, and (2) to study the potential development of local leaders in Samutprakan Province according to the NPM approach. This research was qualitative. The study from key informants who were selected by purposive selection with 20 people who were important, having knowledge, understanding, experience and were directly related to this research, namely, Provincial Administrative Organization Administrators, municipal administrators, sub-district administrative organization administrators, village headmen, community leaders and people in Samutprakan Province. The instrument was a structured interview collecting by in-depth interview. Data were analyzed by descriptive summary. The results found that (1) The problems and obstacles in the development of local leaders' potential in Samutprakan Province according to the NPM approach were: 1) lack of specially designed curriculum, including experts, to develop the potential of local leaders according to the NPM approach. 2) Lack of budget, facility, equipment and modern technology for training and development of local leaders' potential. 3) Lack of continuous development of local leaders' potential both from the government and other relevant agencies; and 4) Local leaders did not see the importance of self-improvement, and did not cooperate in training in various fields seriously. And (2) developing the potential of local leaders in Samutprakan Province according to the NPM approach should be development in various aspects, namely:

1) administration; 2) knowledge and competence in work, 3) important attitudes at work, 4) suitable personality at work, and 5) morality and ethics.

Keywords : Development, Potential, Local Leaders, NPM Approach

บทนำ (Introduction)

จากวิกฤติเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคมของประเทศไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพดติมิชอบในวงราชการ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถส่งข้อมูลข่าวสารเหตุการณ์ต่าง ๆ การเคลื่อนไหวทางธุรกิจการค้าวิทยาการและการศึกษา ตลอดจนวัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนจากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งอย่างรวดเร็วทั่วโลก ประกอบกับในระยะที่ผ่านมาเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างรุนแรงทำให้การแข่งขันของประเทศไทยมีแนวโน้มถดถอยลงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในประชาคมโลก เพราะต้องเผชิญ กับการปรับเปลี่ยนรากฐาน โครงสร้างทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การค้าบริการเพื่อก้าวไปสู่ระบบเศรษฐกิจโลก (วารุณี โสภา, 2557) ความอ่อนแอของระบบการบริหารจัดการในภาครัฐและการขาดธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศที่เป็นปัญหามาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความอ่อนแอของการบริหารของภาครัฐ การขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐ ในบริบทภารกิจท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การให้บริการประชาชนและการจัดบริการสาธารณะ ยังไม่ได้มาตรฐานสากล การขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การบริหารจัดการ และการให้บริการของท้องถิ่นที่ยังขาดประสิทธิภาพ และความโปร่งใส กระบวนการปฏิบัติของท้องถิ่นที่เปิดให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้งบประมาณไม่เพียงพอ รวมทั้งการทุจริตประพดติมิชอบที่ยังเป็นปัญหาสำคัญของท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ความหวังของประชาชน ที่ต้องการจะเห็นประเทศไทยได้เจริญก้าวหน้าโดย การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยมีการเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องสุญสัณไป เพราะพรรคการเมืองและนักธุรกิจ การเมือง ได้ใช้อำนาจรัฐและกลไกของกระทรวงมหาดไทย สมคบกับนักเลือกตั้ง และนายทุนท้องถิ่นแปรเจตนารมณ์ของประชาชนที่หวัง จะให้มีการปกครองท้องถิ่นของประชาชน เป็นสภาผู้รับเหมาท้องถิ่นแทน เพื่อที่จะงาบและรับช่วงผลประโยชน์จาก งบประมาณของท้องถิ่น เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ เพื่อการร่วมมือกัน

ของ นักเลือกตั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นโดยไม่ได้คิดถึงผลประโยชน์ของชุมชนและประเทศชาติเป็นที่ตั้งแม้แต่น้อย (Phuangngam, 2016) ในปัจจุบันการบริหารท้องถิ่นได้มีการนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาใช้กันอย่างกว้างขวาง เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ คือ (1) กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป (2) ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาลถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (สถาบันพระปกเกล้า, 2561)

ดังนั้นแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ และยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้ (1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน (2) ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่อนุหน่วยงาน (3) การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล (4) การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ และ (5) การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ภายใต้บริบทเหล่านี้ ผู้นำและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ในการทำงาน จากทัศนคติแบบทำไปวัน ๆ แบบเดิม ๆ และเหมือน ๆ กัน มาสู่ทัศนคติการทำงานที่เชื่อมั่นว่าท้องถิ่น

ทำได้ ก้าวข้ามพันธนาการของความเป็นระบบราชการหรือวิถีเดิมที่แก้ปัญหาไม่ได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งที่การพัฒนาท้องถิ่นและประโยชน์สุขของประชาชนในระยะยาว ทศนคติแบบนี้จะปลูกเร้าให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพลังเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้นและจะก่อให้เกิดการพลังทวีคูณ (synergy) ในท้องถิ่น (สถาบันพระปกเกล้า, 2562)

การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า แต่ผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมแตกต่างไปจากเดิม เป็นสภาวะแวดล้อมที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ผู้คนในสังคมตกอยู่ภายใต้กระแสวัตถุนิยม จนเป็นเหตุให้คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามกำลังถูกบั่นทอนทำลายลงจนน่าเป็นห่วง ความรู้สึกนึกคิดของประชาชนรวมทั้งข้าราชการบางส่วนไม่ได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และการวิ่งเต้นใช้เส้นสาย โดยมองว่าไม่ใช่สิ่งที่เลวร้ายเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่น่าวิตกกังวลเป็นอย่างยิ่งการจะเป็นผู้ที่มิบอบาพของความเป็นผู้นำท้องถิ่นในยุคปัจจุบันถือว่าไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะจากแรงกดดัน และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมากมาย ที่ล้วนแต่มีความแตกต่างไปจากบทบาทผู้นำท้องถิ่นในยุคก่อน ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่เพิ่มมากขึ้นพร้อมทั้งความต้องการของประชาชน และการเรียกร้องจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีมากและขัดแย้งกัน นอกจากนี้ยังประกอบกับความไม่แน่นอนในหลายบริบท ซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม การศึกษาบทบาทของผู้นำท้องถิ่น จึงถือได้ว่าเป็นประเด็นที่เราต้องให้ความสำคัญที่สุด ณ ห้วงเวลานี้ เนื่องจากการนำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการมากของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะบทบาทผู้นำท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพสูงมีความจำเป็นในการกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในสิ่งที่ดีกว่า (ยุวดี พ่วงรอด, 2557)

จากบริบทข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่การนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในท้องถิ่นและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง

NPM

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างดี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน

ตารางที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	รายละเอียด	จำนวน/คน
1	บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด	2
2	ผู้บริหารเทศบาล	3
3	ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	4
4	กำนัน	3
5	ผู้ใหญ่บ้าน	2
6	ผู้นำชุมชน	2
7	ประชาชนในจังหวัดสมุทรปราการ	4
รวม		20

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) คือ เป็นลักษณะของการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุรางค์ จันทวานิช, 2561) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการ รวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสาร ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และเอกสารของทางราชการ
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น และจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์
3. วิธีการสังเกตการณ์ คือการเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างใส่ใจและมีระเบียบวิธี เพื่อวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น (สุรางค์ จันทวานิช, 2553) โดยจะทำการคู่กับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะจดบันทึกข้อมูลทันที และนำเรื่องราวต่าง ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในภายหลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษา การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า (1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM (2) ไม่มีงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น (3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ (4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง

ส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

1. ด้านการบริหารงาน พบว่า ต้องพัฒนาให้ผู้นำเห็นความสำคัญของประชาชน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ยึดมั่นหลักการกระจายอำนาจต่าง ๆ สู่ประชาชนภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการให้บริการแก่ประชาชนต้องอยู่บนความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน

2. ด้านความรู้ความสามารถในงาน พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านความรู้ความสามารถในงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความสามารถในการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงความรู้ความสามารถเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

3. ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีทัศนคติของการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน มีจิตสาธารณะ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อ

พัฒนางานเพื่อประชาชนอย่างแท้ มีความรักดีต่อหน้าที่ องค์กร และประชาชน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีบุคลิกที่มีความมั่นใจ กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค มีความรับผิดชอบในทุกการกระทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถแสดงออกทาง สีหน้า การพูดจา และท่าทางได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ฟังที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และช่างสังเกต

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องพัฒนาผู้นำให้ดำเนินงานบนหลักของธรรมาภิบาล มีความเสียสละ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีความเมตตากรุณา รู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตมาดร้ายผู้อื่น ตั้งมั่นบนหลักของความยุติธรรม เนติธรรม และคุณธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM (2) ไม่มีงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น (3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ (4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ เจมส์ (James, 1970) ได้สรุป แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้ การพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย และ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิณี ธาณิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้นำเทศบาลที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนประกอบด้วย สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะผู้นำเชิงจริยธรรม และสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ควรมีการสร้างหลักสูตร เพื่อพัฒนาให้ผู้นำเทศบาลมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ และควรมีการกำหนดมาตรการในการ ลงโทษที่จริงจังสำหรับผู้นำที่กระทำความผิด โดยเฉพาะประเด็นทางด้านการขาดจริยธรรม ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำ

2. ผลการศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

1. ด้านการบริหารงาน

ผลการวิจัย พบว่า ต้องพัฒนาให้ผู้นำเห็นความสำคัญของประชาชน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ยึดมั่นหลักการกระจายอำนาจต่าง ๆ สู่ประชาชนภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการให้บริการแก่ประชาชนต้องอยู่บนความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นอร์แมน ฟลินน์ (Norman Flynn, 2002) ได้เสนอว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นั้น ให้ความสำคัญแต่การปรับปรุงเทคนิควิธีการจัดการอย่างเดียวก็น่าไม่ เพราะยังให้ความสำคัญและใส่ใจในบทบาทหน้าที่ของประชาชนในฐานะผู้รับบริการอยู่ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ นับตั้งแต่การร่วมวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมรับผลประโยชน์และการ ร่วมในการประเมินผลการบริการอีกด้วย และสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษณุ ภูวนิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ผู้บริหารท้องถิ่น จึงมี

บทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์

2. ด้านความรู้ความสามารถในงาน

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านความรู้ความสามารถในงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความสามารถในการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงความรู้ความสามารถเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เครก (Craig, 1976) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมซึ่งเน้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิตในทุกมิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยวัช เนียมศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือ ความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ เชื่อสัจยสุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงาน และเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีทัศนคติของการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน มีจิตสาธารณะ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง มีความรักดีต่อหน้าที่ องค์กร และประชาชน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มอร์เฟต และคณะ (Morphet et al., 1982) มีแนวคิดว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่ง โดยผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยธวัช เนียมศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือ มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ เชื่อสัจยสุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงาน และเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ

4. ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ต้องพัฒนาผู้นำให้มีบุคลิกที่มีความมั่นใจ กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค มีความรับผิดชอบในทุกการกระทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถแสดงออกทาง สีหน้า การพูดจา และท่าทางได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ฟังที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และช่างสังเกต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สต็อกคิล (Stogdill, 2004) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของ เสกสรรค์ สนวา และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ ผลการศึกษา คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบทิศทาง ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่เติบโตอย่างยั่งยืน โดยรูปแบบ ผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่จะต้อง ประกอบด้วยผู้นำ 3 แบบ ประกอบด้วย ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำแบบดุลยภาพ โดยจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำองค์การ

ภาครัฐสมัยใหม่ คือ (1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (2) ผู้มีวิสัยทัศน์ (3) ผู้ที่มีศักยภาพ (4) นักกลยุทธ์ (5) ประชาสัมพันธ์ (6) นักมนุษยสัมพันธ์ (7) ผู้มีคุณธรรม (8) นักการตลาด และ (9) นักปฏิบัติเพื่อสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์การอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องพัฒนาผู้นำให้ดำเนินงานบนหลักของธรรมาภิบาล มีความเสียสละ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีความเมตตากรุณา รู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตมาดร้ายผู้อื่น ตั้งมั่นบนหลักของความยุติธรรม เนติธรรม และคุณธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) ได้ระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่นออกมาเป็น 10 ประการ คือ (1) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (2) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน (3) ซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ (4) รักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ไม่กระทำการที่ขัดต่อศีลธรรม (5) มีความประพฤติที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม (6) รู้จักการนำเอาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาที่ดีขึ้น (7) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางออกให้ชุมชนท้องถิ่น (8) ร่วมสร้างให้เกิดผู้นำชุมชนท้องถิ่นรุ่นใหม่ (9) สร้างและสานต่อให้เกิดเครือข่ายชุมชน ในหลากหลายลักษณะ และ (10) สามารถทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน ทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลพร ไชยโย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำท้องถิ่น ประกอบไปด้วย (1) เป็นคนดีมี ศีลธรรม มีศรัทธาในศาสนาและเชื่อมั่นในหลักจริยธรรม (2) ดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่มีประโยชน์ทับซ้อน (3) มีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน (4) ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจ (5) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามแนวทาง NPM สำหรับผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นแบบมีอาชีพ

1.2 ควรจัดอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM เป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการอย่างต่อเนื่อง และผู้นำสามารถนำความรู้กลับมาใช้ในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้กับผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล การให้เกียรติบัตรแก่ผู้นำ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้นำเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ควรจัดกิจกรรมขยายผลการพัฒนาศักยภาพ ตามแนวทาง NPM ไปสู่ระดับผู้ได้บังคับบัญชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เฉพาะผู้นำด้วย

1.5 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ให้ประสบผลสำเร็จ

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ทราบรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ในกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ยุวดี พ่วงรอด. (2557). บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประชาชน ใน ชุมชน กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วารุณี โสภา. (2557). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลพร ไชโย. (2559). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- วิสุทธิณี ธาณิรัตน์. (2561). **สมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน**. การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 1.สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). **การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์. แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- James E. Anderson. (1970). **Public Policy Making**. USA: Longman Publication.
- Morphet, E. L. et al. (1982). **Educational Organization and Administration**. 4th ed. London: Prentice Hill.
- Phuangngam, K. (2016). **Local Government: Principles and a New Future**. Bangkok: Winyuchon.
- Stogdill, R. M. (2004). **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.

