

**การบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดลำปาง***
**QUALITY MANAGEMENT OF LOCAL GOVERNMENT ADMINISTRATORS
IN LAMPANG PROVINCE**

ณัฐชัย อินทราย

Nuttachai Insai

อดิพร เกิดเรือง

Atiporn Gerduang

มหาวิทยาลัยชินวัตร

Shinawatra University, Thailand

E-mail: nuntachaiinsai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร และพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง และ 3) อิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและ พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.43) พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$,

* Received 5 November 2019; Revised 22 December 2019; Accepted 27 December 2019



S.D. = 0.48) และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (EC) และพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร (PA) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร (EA) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสมการพยากรณ์ คือ $EA_p = .701EC + .195PA$

คำสำคัญ: การบริหารงานคุณภาพ, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดลำปาง

Abstract

The purpose of this research was to study 1) the administrator's characteristic, the quality management behavior of the administrator, and the administrative effectiveness of the local government organization administrators in Lampang Province; 2) the relationship between the administrator's characteristic, and the quality management behavior of the administrator and the administrative effectiveness of local government organization administrators in Lampang Province; 3) the influence of the administrator's characteristic, and the quality management behavior of the administrator on the administrative effectiveness of local government organization administrators in Lampang Province.

The research was survey research using quantitative research methods. The population was the local government organization personnel in Lampang Province. The samples were chosen stratified random sampling. The sample size of 416 participants was determined by using the table of Krejcie & Morgan with a confidence level of 95%, 5% error. The instrument for data collection was a questionnaire with a reliability of 0.97. The data analysis used descriptive statistics were: frequency, percentage, mean, standard deviation; and the Inferential statistics were: Pearson's product-moment correlation analysis and multiple regression analysis.



The research results founded that:

1. The administrator's characteristic was at a high level ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.43), the quality management behavior of the administrator was at a moderate level ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.48), and the administrative effectiveness of the local government organization administrators in Lampang Province was at a moderate level ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.51) respectively.

2. The administrator's characteristic, and the quality management behavior of the administrator were related to the administrative effectiveness of local administrative organization administrators in Lampang Province with statistical significance of .01

3. The administrator's Characteristic (EC), and the quality management behavior of the administrator (PA) had a positive effect on the administrative effectiveness of local government organization administrators with statistical significance of .01. The predictive equation is $EA_{\beta} = .701EC + .195PA$.

Keywords: Quality Management, Local Government Organization Administrator, Lampang Province

บทนำ

การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การมีผู้บริหารที่ดีและมีคุณภาพนั้นหมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ สามารถจูงใจและแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังที่สมคิด บางโมกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีมาตรฐานทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารคือ ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการบริหาร รู้จักวางแผนและติดตามผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในยุคใหม่ ต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง ใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีทักษะในการสื่อสาร มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม ด้วย



เหตุนี้ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (สมคิด บางโม, 2559) การบริหารจัดการโดยภาวะผู้นำที่มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้ความสามารถจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรให้ทันกับสถานการณ์โลกยุคใหม่ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามผลผลิต/ผลลัพธ์ (output/outcome) ที่ตั้งเป้าหมายไว้ (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2547)

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เป็นการลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (โกวิทย์ พวงงาม, 2552) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและการจัดการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านบุคลากร การเงิน การคลัง มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีสิทธิในการที่จะเลือกบุคคลเพื่อเป็นตัวแทน ในการเรียกร้องหรือเสนอแนะปัญหาของคนในชุมชนของตนเอง และยังเป็นเปิดโอกาสให้แก่บุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นผู้นำทำหน้าที่ในการบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำของชุมชนในการปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หาวิธีแก้ไข ช่วยเหลือชุมชน หรือการสนับสนุนการสร้างโอกาสในการพัฒนาชุมชนได้มีความกินดีอยู่ดี ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน เพราะ เป็นตัวแทนของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ มีส่วนสำคัญในกระบวนการกำหนดนโยบายที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน วางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการกระจายรายได้และแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน ด้านการจัดบริการสาธารณะไว้ทั่วถึงทุกกลุ่ม ด้านการสร้างอาชีพที่เหมาะสมให้ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านการให้ความรู้ การครองชีพ การศึกษา สุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน (ธนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง, 2558) แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้าน



ทิศทางและการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและโครงการ ด้านการประเมินและการจัดทำรายงาน ด้านการติดตามและควบคุมงาน ด้านการจัดการเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณ (ปณัฎกร บุญกอบ, 2558) นอกจากนี้จากการศึกษาของกรณีการ ประมูลจักโก และเชิงชาญ จงสมชัย ยังพบว่าปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับหน่วยงานนั้น (กรณีการ ประมูลจักโก และเชิงชาญ จงสมชัย, 2559) ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมากขึ้นน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลิกภาพของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนของการวิจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของหัวหน้าส่วนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความแตกต่างของเพศและอายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ความแตกต่างของระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชนิษฐา แก้วนารี, 2557)

จากข้อมูลและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ทั้งในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งข้อมูลและข้อค้นพบที่จะได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2561 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง จำนวน 103 แห่ง รวมทั้งสิ้น 6,668 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ตามระบบการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (quota sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling)

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ซึ่งมีรายละเอียดของการกำหนดตัวแปรในแต่ละประเด็น ดังนี้ คือ

2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นหลักคิด พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางจิตวิทยาหรือสังคมที่ใช้เป็นหลักยึดในการทำงานหรือการบริหารงาน (ธนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง, 2558) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) ด้าน

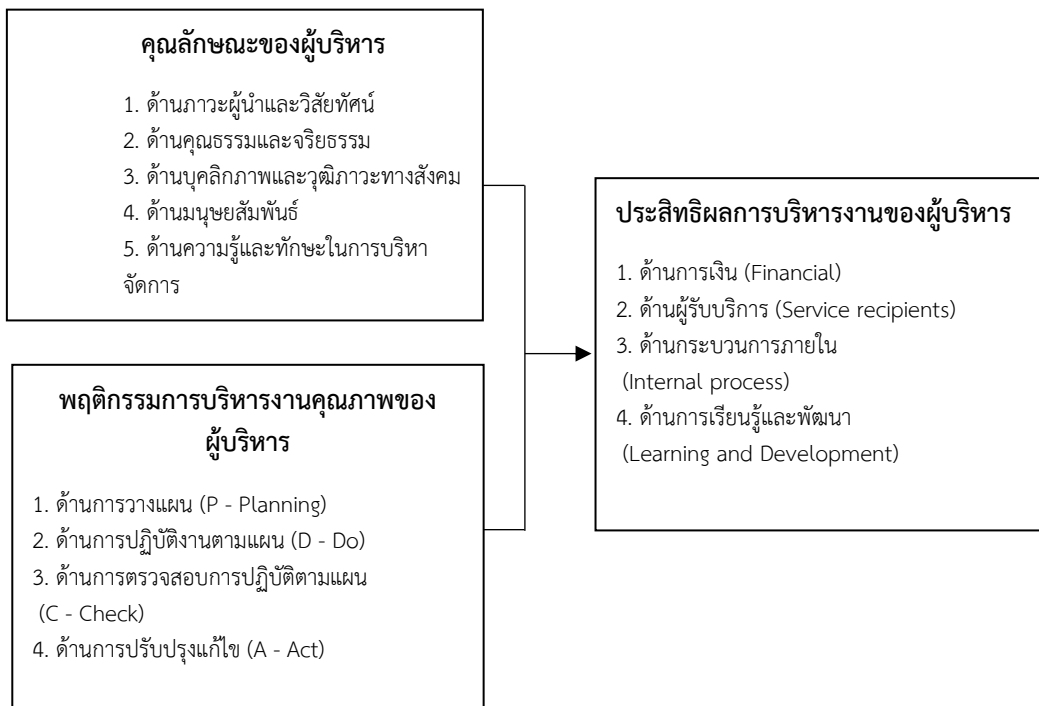


คุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ

2.2 พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร เป็นการบริหารงานองค์การตามวงจรการบริหารงานคุณภาพของ Deming, E. W. หรือ Deming Cycle – PDCA ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน (P - Planning) 2) การปฏิบัติงานตามแผน (D - Do) 3) การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (C - Check) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (A - Act) (Deming, E. W, 1995)

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นความสามารถในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balance Scorecards: BSC) ตามแนวความคิดของ Kaplan & Norton (Kaplan & Norton, 1996) ซึ่งประกอบด้วย มุมมอง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเงิน (Financial) 2) ด้านผู้รับบริการ (Service recipients) 3) ด้านกระบวนการภายใน (Internal process) และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)

กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงาน โดยแบบสอบถามในตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (multiple choices)

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงานตามแผน 3) ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีมาตรวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert's Scale (Likert, R, 1932)

ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L.J, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร และด้านประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่ากับ 0.95, 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

4.4 วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.62)



อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการปฏิบัติงานตามแผน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ กระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5. ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.835 ($r = .835$, $p < .01$) และ 0.676 ($r = .835$, $p < .01$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงาน

คุณภาพของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร (EA)
คุณลักษณะของผู้บริหาร (EC)	.835**
พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร (PA)	.676**

** $p < .01$

6. ผลการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EA) ได้ร้อยละ 71.6 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .847 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) มีค่าเท่ากับ .716 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .272 ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณลักษณะของผู้บริหาร (EC) และพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร (PA) ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .607 และ .243 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ .105 ดังนั้น สามารถเขียนสมการพยากรณ์ค่าตัวแปรการประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EA_b) โดยใช้ค่าคะแนนดิบได้ดังนี้ คือ $EA_b = .105 + .607EC + .243PA$ ค่าสัมประสิทธิ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าเท่ากับ .357 และ .472 ตามลำดับ ดังนั้น สมการพยากรณ์ค่าตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EA_β) โดยใช้ค่าคะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ดังนี้ คือ $EA_\beta = .701EC + .195PA$ จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EA_β) โดยมีผลต่อค่าตัวแปร EA_β ด้วยค่าน้ำหนักในการพยากรณ์ (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ คือ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร ($\beta = .701$, $p < .01$) และ 2) พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร ($\beta = .195$, $p < .01$) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	B	β	t-test	Sig.
constant	.105		.907	.365
EC= คุณลักษณะของผู้บริหาร	.607	.701	5.429	.000
PA = พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร	.243	.195	19.519	.000
R = .847 ; R^2 = .717 ; R^2_{adj} = .716 ; SE_{est} = .272 ; F = 524.116 ; Sig. of F (p) = .000				

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง มีคุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม บุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม มนุษยสัมพันธ์ และความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ ที่ได้ศึกษาลักษณะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555)

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง มีพฤติกรรมในการใช้การบริหารงานคุณภาพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาวิจัยของหลายท่าน ที่พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำการ



บริหารงานคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (อมรศักดิ์ เงามผล และวราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร, 2561) การจัดบริการสาธารณะ (ธนวิศ สุวรรณวงศ์ และนวิทย์ เอ็มเอก, 2558) การบริหารงานคลัง (ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์ และคณะ, 2557)

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า มีประสิทธิผลการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านผู้รับบริการ ทั้งนี้เพราะการบริการถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการบริการสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ บุญวิเศษ ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในการจัดบริการสาธารณะ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว มีประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2551)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ (พิชญ์นิษฐา พรณศิลป์ และคณะ) ที่พบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีภาวะผู้นำ 2) มีเมตตาธรรม 3) ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน 4) รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย 5) รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น 6) เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ 7) มีวิสัยทัศน์ 8) เป็นนักประชาธิปไตย 9) รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะอีกหลายด้าน เช่น มีทักษะในการตัดสินใจ มีการจัดการที่ดี มีทีมงานที่แข็งแกร่ง มีทักษะในการวางแผน มีทักษะในการจัดองค์กร ทักษะในการสร้างทีมงาน เป็นต้น (พิชญ์นิษฐา พรณศิลป์ และคณะ, 2558)

5. ผลการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ



ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลหรือประสิทธิผลขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์ภาครัฐหรือภาคธุรกิจ ผู้นำหรือผู้บริหารถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สะอาด ราชเฉลิม, 2540) ซึ่งสิ่งสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์และสามารถขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2555) เพื่อให้มีความสามารถที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ

5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร เพราะองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การเป็นอย่างมาก ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) (สมคิด บางโม, 2559) ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการการเมือง และต้องบริหารภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในท้องถิ่นและความศรัทธาของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาของธนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรี มีองค์ประกอบสำคัญที่สุด คือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มองกว้างมองไกล มองรอบด้านและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ธนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวุฒิ วรพินธุ์ เพ็ญพิสุทธ์ และคณะ ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัด เทศบาลในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะสูงสุด คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสาร (ชัยวุฒิ วรพินธุ์ และคณะ, 2557) นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ ที่ทำการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยการเก็บข้อมูลด้วยจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีความวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีความบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมี



คุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555)

5.2 พฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานคุณภาพเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม ดังนั้น การที่องค์กรหรือผู้บริหารองค์กรนำการดำเนินงานตามแนวทางของ PDCA มาใช้ในการดำเนินงานและการบริหารงานอย่างครบวงจร เพราะจะทำให้การดำเนินงานตอบโจทย์ขององค์กรได้ตรงจุด ส่งผลให้การดำเนินงานสอดคล้องกับธรรมชาติของคนในองค์กร จากการวางแผนอย่างเหมาะสมด้วยการใช้ข้อมูลของสถานการณ์จริง และที่สำคัญการดำเนินการได้รับการเฝ้าติดตามอย่างเป็นระยะ ซึ่งก็จะทำให้สามารถปรับแผน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมถึงมีการสรุปบทเรียนที่ได้หลังจากจบโครงการ ทำให้สามารถเรียนรู้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับองค์กร และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานรอบใหม่ ซึ่งจะทำให้กิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพได้รับการพัฒนาและยกระดับได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนจะเป็นเส้นทางที่นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของปิ่นนัต นอขุนทด ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน 3) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิธีปฏิบัติงาน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนปัจจัยด้านการประเมินผลที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม 2) การติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่ 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน (ปิ่นนัต นอขุนทด, 2556) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของปริญญา สร้อยทองและสมศักดิ์ ศรีสันติสุข ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ



เทศบาลที่ดีในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบประเมินผล รวมทั้งการออกแบบกลไกการตรวจสอบที่มีความชัดเจนตามกรอบ โครงสร้างการทำงาน และกรอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (ปริญญา สร้อยทอง และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2555)

สรุป

การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสัมฤทธิ์ผลหรือประสิทธิผลขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคธุรกิจ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์และสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ จะสามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการศึกษากิจการบ้านการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม บุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม มนุษยสัมพันธ์ ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงแก้ไข มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีนโยบายหรือดำเนินการในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารงานคุณภาพของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารให้มีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นข้าราชการการเมือง

1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการให้ความรู้หรือฝึกอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานคุณภาพ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารงานคุณภาพเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ เพื่อให้มีคุณลักษณะผู้บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร อันประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) บุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางสังคม 4) มนุษยสัมพันธ์ และ 5) ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ประมูลจักโก และเชิงชาญ จงสมชัย. (2559). ปัญหาการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(1), 202-212.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น: วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ชนิษฐา แก้วนารี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเนชั่น ลำปาง.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์ และคณะ. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1). 86-96.
- ดนุวัศ สุวรรณวงศ์ และนวิทย์ เอ็มเอก. (2558). แนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ กรณีศึกษาเทศบาลในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์ และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(2). 74-84.
- ธนสร ธรรมสอน และบุญทัน ดอกไธสง. (2558). ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 10(1). 171-190.



- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- ปณัฏกร บุญกอบ. (2558). นวัตกรรมท้องถิ่นว่าด้วยการจัดทำงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองศรีสะเกษ. *วารสารนิติสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 8(1). 198-223.
- ปริญญา สร้อยทอง และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2555). การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลที่ดีในประเทศไทย. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 5(1). 91-100.
- ปณณทัต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา. ใน *สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์ และคณะ. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 3(2). 146-161.
- รุ่ง แก้วแดง. (2555). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สมคิด บางโม. (2559). *องค์กรและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒนา.
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 29(2). 97-112 .
- สะอาด ราชเฉลิม. (2540). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2551). ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(2). 183-197.
- อมรศักดิ์ เงามผล และวราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบัวชุม จังหวัดพังงา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(2). 217-237.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Deming, E. W. (1995). *Out of The Crisis* . Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Kaplan & Norton. (1996). *The Balanced Scorecard : Translating Strategies into Action*. Boston: Harvard Business School Press.



Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Retrieved July 28, 2018, from https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf

Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitude*. New York: Wood Worth.