



สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ*

LEADERSHIP COMPETENCIES OF MAYOR AFFECTING THE ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF SUBDISTRICT MUNICIPALITIES IN CHAIYAPHUM PROVINCE

ลัดดา ศิริรุ่งเรืองไกร

Ladda Sirirungrueangkrai

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: tookflower@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ 2) วิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน และ 3) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงาน เป็นการแบบวิจัยผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้านการยึดมั่นในหลักการ มีความทุ่มเท อุทิศตน มีคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ ด้านสมรรถนะความสามารถในการจัดการสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะผู้นำในด้านการมีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัวทางด้านอารมณ์ ด้านการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน และด้านการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้น

* Received April 11, 2022; Revised May 23, 2022; Accepted June 18, 2022



ทางปัญญานั้น ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ 3) ผู้นำควรนำความยืดหยุ่น แรงจูงใจ การกระตุ้นภายใน สามารถโน้มน้าว และกระตุ้นให้เกิดปัญหาเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้นำ, ประสิทธิภาพการบริหารงาน, เทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research article were to: 1) Study the leadership competencies of mayor and the administration effectiveness of subdistrict municipalities in Chaiyaphum Province; 2) Analysis of the mayor's leadership competencies affecting the effectiveness of administration; and 3) Propose guidelines to increase management effectiveness It is a combination of quantitative and qualitative research. The population groups are Personnel of Sub-District Municipality in Chaiyaphum Province A quantitative research sample of 400 people's and the research instrument was the questionnaire. The sample group for qualitative research was the 20 personnel, and the research instrument was the in-depth interview form. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation analysis The results showed that: 1) the leadership competencies of mayor of subdistrict municipalities in Chaiyaphum Province found the overall was at high level; the descending mean were the aspect of adherence to principles, dedication, devoted, and virtuous; the aspect of tact and intuition in solving various situations; the aspect of ability to persuasion or influence others; the aspect of ability to be flexible and emotionally adaptable; the aspects of motivation and internal motivation; the aspect of knowing and truly understanding oneself; and the aspect of ability to manage relationships with others, respectively; and the administration effectiveness of subdistrict municipalities in Chaiyaphum Province found the overall was at high level; 2) the leadership competencies in the aspect of ability to be flexible and emotionally adaptable, the aspects of motivation and internal motivation versus the transformational leadership in the aspect of intellectual stimulation affected to the administration effectiveness of subdistrict municipalities in Chaiyaphum



Province at statistical significance level .05; and 3) the leadership competencies should bring the flexibility, motivation, and internal motivation to be persuasive and to stimulate wisdom for further development, and increase the administration effectiveness of subdistrict municipalities or local administrative organizations.

Keywords: Leadership Competency, Administration Effectiveness, Subdistrict Municipality

บทนำ

สมรรถนะผู้นำ (leadership) เป็นอีกเครื่องมือของการวัดความสำเร็จของการบริหารงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ ค่านิยมขององค์กร ลักษณะการดำเนินงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน การมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และการมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสอดคล้องกับหลักการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทางสังคมในปัจจุบัน สำหรับเหตุการณ์ความเป็นปัจจุบันนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ต่อองค์กร เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารองค์กรในการมองเห็นทิศทางและความเปลี่ยนแปลงอย่างทันเหตุการณ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวิวัฒน์, 2545) นอกจากนี้เครื่องมือที่บ่งบอกความสำเร็จของผู้นำแล้ว ลักษณะของผู้นำก็มีหลากหลายลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะพึงมีของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะที่มีการแสดงออกผ่านบุคลิกภาพของบุคคล แสดงออกผ่านความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรอบรู้ในงาน ผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม และผู้นำเชิงสถานการณ์ เป็นผู้นำที่แสดงศักยภาพออกมาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เช่น ในสถานการณ์ที่ต้องใช้แรงจูงใจเป็นสำคัญ ผู้นำก็จะมุ่งเน้นการแสดงออกในการโน้มน้าว ให้กำลังใจเป็นสำคัญ เป็นต้น (ธร สุนทรายุทธ, 2551)

เทศบาล เปรียบเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ กระจายอำนาจไปให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระที่จะดำเนินการปกครองตนเอง ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย ระบบรัฐสภา เพราะเป็นการจำลองรูปแบบการปกครองประเทศมาใช้ในท้องถิ่น โดยเทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร เป็นต้น



จากการศึกษาเกี่ยวกับจังหวัดชัยภูมิ พบว่า จังหวัดชัยภูมิ มีหน่วยงานเทศบาล จำนวน 36 แห่ง แบ่งเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 35 แห่ง มีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการของประเทศ เป็นการบริหารราชการที่ใช้หลักการกระจายอำนาจ ให้อำนาจแก่ผู้นำท้องถิ่น จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำของผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ แก่ปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ น้ำประปา ไฟฟ้า ที่บางหมู่บ้าน ชุมชนยังประสบอยู่ จากบริบทของภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพระดับองค์การที่กล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่า ภาพรวมจากการบริหารงานที่จะเกิดผลลัพธ์ในระดับองค์การอย่างสำนักงานเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิได้นี้ เริ่มจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ทั้งนี้ ผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากระดับบุคคลและระดับกลุ่มก็มีความเชื่อมโยงกับการบริหาร อันเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง เพราะการมีผู้บริหาร ณ ที่นี้หมายถึงนายกเทศมนตรี ที่มีทักษะความรู้ มีความเป็นผู้นำ มีหลักการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและศักยภาพของตนเอง รวมไปถึงมีทักษะในการนำและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานระดับองค์การได้เป็นอย่างดีตามหลักการการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ตามบัญญัติความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 283 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550

จากดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำประโยชน์ที่ได้ไปพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาล ในจังหวัดชัยภูมิ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 2,189 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Yamane, T., 1973)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน จำแนกออกเป็น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 คน และบุคลากร 16 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความ ตำรา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำ และประสิทธิผลการบริหารงาน และสร้างแบบสอบถามโดยอิงเนื้อหาจากที่ได้ศึกษา โดยสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า 2) เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านดำเนินการตรวจสอบ ประเมินโดยดัชนีความสอดคล้อง IOC (item-objective congruence index) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามนั้นสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ 3) การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง 4) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หา



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด โดยการใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งชุดเท่ากับ .94 5) ดำเนินการพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังส่วนจังหวัด

ชัยภูมิ

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 400 ชุด

4. ดำเนินการนำแบบสอบถามที่เก็บได้มาประมวลผล และวิเคราะห์เพื่อนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบ จำนวน 400 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลมาแจกแจงตามประเด็นต่างๆ จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลและถอดเทปซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างสรุปลง ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่าวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และการจดบันทึก โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน จำแนกออกเป็น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 คน และประชาชน 16 คน

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

1.1 สมรรถนะภาวะผู้นำของเทศบาล ในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านสมรรถนะการยึดมั่นในหลักการ มีความทุ่มเท อุทิศตน และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะการมีไหวพริบและสัญชาติญาณในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.53) ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ($\bar{X} =$



3.86, S.D. = 0.54) ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวทางด้านอารมณ์ (\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.54) ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.57) ด้านสมรรถนะการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมรรถนะความสามารถในการจัดการสัมพันธภาพกับผู้อื่น (\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.53)

1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.59) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.50)

1.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และปานกลาง 7 ด้าน และน้อย 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นในผู้บริหาร (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์และการสื่อสาร (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.47) ด้านการตรวจสอบและสร้างนวัตกรรม (\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.74) ด้านการมอบหมายหน้าที่ (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.47) ด้านความสามารถและการจัดการลูกค้า (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.50) ด้านการสื่อสารและการมอบหมายงาน (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.48) ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.46) ด้านการเป็นที่ปรึกษา (\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.53) ด้านการสร้างเครือข่าย (\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.50) ด้านแรงจูงใจ (\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.48) ด้านการบริหารจัดการเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.47) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (\bar{X} = 3.24, S.D. = 0.52) ด้านการบริหารสวัสดิการ (\bar{X} = 3.17, S.D. = 0.53) ด้านระเบียบวินัย (\bar{X} = 2.96, S.D. = 0.49) ด้านการติดต่อสื่อสารไม่เป็นทางการ (\bar{X} = 2.78, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างจินตนาการ (\bar{X} = 2.55, S.D. = 0.47)

2. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างสมรรถนะภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.113	.110		28.393	.000
ด้านสมรรถนะการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (X ₁)	.005	.010	.025	.501	.616
ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวทางด้านอารมณ์ (X ₂)	.026	.010	.123	2.445	.015*
ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน (X ₃)	.029	.010	.148	2.983	.003*
ด้านสมรรถนะความสามารถในการจัดการสัมพันธภาพกับผู้อื่น (X ₄)	.013	.011	.060	1.193	.234
ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (X ₅)	.018	.010	.087	1.747	.041*
ด้านสมรรถนะการมีไหวพริบและสัญชาติญาณในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ (X ₆)	.016	.011	.076	1.526	.128
ด้านสมรรถนะการยึดมั่นในหลักการ มีความทุ่มเท อุทิศตน และมีคุณธรรม (X ₇)	.011	.012	.050	.970	.333

R = 0.245 , R Square = 0.060, Adjuster R Square = .043
Std. Error of the Estimate = 0.12096 F = 3.586, Sig = 0.001

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.344	.075		44.749	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₈)	.014	.010	.066	1.321	.187
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	.013	.010	.070	1.390	.165
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₁₀)	.029	.013	.085	1.695	.031*
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล (X ₁₁)	.009	.010	.046	.923	.357

R = 0.146 , R Square = 0.042, Adjuster R Square = .030
Std. Error of the Estimate = 0.12311 F = 2.057, Sig = 0.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว ทางด้านอารมณ์ (X_2) ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน (X_3) และด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (X_5) ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_{10}) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

3.1 สมรรถนะภาวะผู้นำของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ **ด้านสมรรถนะการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง** พบว่า ผู้นำสามารถเข้าใจและควบคุมความรู้สึกนึกคิดของตนเองระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีทักษะที่ดีในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความแตกต่างของประชาชน **ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวทางด้านอารมณ์** พบว่า ผู้นำมีทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน การรับมือกับความกดดันจากการทำงาน การปรับแบบแผนการทำงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง **ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน** พบว่า ผู้นำมีแรงกระตุ้นจากภายในเชิงบวก จึงทำให้ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม การเข้าใจต่อความแตกต่างในสังคม การแสดงออกทางอารมณ์มีผลต่อความรู้สึกของผู้คนรอบข้าง **ด้านสมรรถนะความสามารถในการจัดการสัมพันธภาพกับผู้อื่น** พบว่า ผู้นำมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงออกอย่างเป็นมิตร การสร้างความรู้ประทับใจแก่ผู้ร่วมงาน การบริหารจัดการงานอย่างชัดเจน มั่นใจต่อความสามารถในตนเองทำให้ประชาชนมั่นใจในศักยภาพของการนำองค์กร **ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น** พบว่า ผู้นำมีความสามารถอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถชี้แจงหลักการทำงานแก่ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง มีเหตุผล สามารถให้ข้อมูลแก่ประชาชนได้แสดงให้เห็นถึงการมีทักษะการทำงานที่ดี และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้จริง ทำให้ประชาชนนับถือความสามารถ เคารพต่อตัวผู้นำ **ด้านสมรรถนะการมีไหวพริบและสัญชาตญาณในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ** พบว่า ผู้นำมีศักยภาพในการประเมินความต้องการของประชาชน ความสามารถในการเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพในระยะเวลายันสั้น ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรบริการแก่ประชาชนโดยยึดประโยชน์สูงสุดของเป้าหมาย ฯลฯ และ **ด้านสมรรถนะการยึดมั่นในหลักการ มีความทุ่มเทอุทิศตน และมีคุณธรรม** พบว่า ผู้นำมีจิตใจสาธารณะ รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของประชาชน



มีการทุ่มเทให้ผลลัพธ์การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีการใช้ทักษะการบริหารจัดการอย่างมีไหวพริบ และการตัดสินใจที่ดี

3.2 **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**ของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** พบว่า ผู้นำมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตนเอง การให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของประชาชนในการปรับใช้ในการดำเนินงานอย่างแท้จริง **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** พบว่า ผู้นำแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม นำยดีถือเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนเพื่อสร้างโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการกล้าตัดสินใจนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** พบว่า ผู้นำมีความไว้วางใจต่อศักยภาพการทำงานของบุคลากร การไว้วางใจต่อสมรรถภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมให้มุ่งมั่นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคลากร การยอมรับความคิดเห็นของประชาชน และการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงร่วมกัน และ **ด้านคำมั่นถึงความเป็นเอกัตะบุคคล** พบว่า ผู้นำเคารพต่อความแตกต่างกันของประชาชนในสังคม การให้ความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อประชาชน การไว้วางใจต่อความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้แสดงศักยภาพการทำงานพร้อมสามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและประชาชน

3.3 **ประสิทธิผลการบริหารงาน**ของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ **ด้านความเชื่อมั่นในผู้บริหาร** พบว่า ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ตนเอง ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือสร้างผลประโยชน์ส่วนตัวจากการทำงานของตนเอง การเข้าใจสภาพความแตกต่างของผู้ตาม และประชาชนอย่างเหมาะสม **ด้านการสื่อสารและการมอบหมายงาน** พบว่า ผู้นำสามารถสื่อสารในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ชี้แจงรายละเอียดงานได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจต่อบทบาทการทำงานของผู้ตามอย่างเหมาะสมกับการมอบหมายงาน การจัดการสมรรถนะการทำงานของผู้ตามที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาทักษะการทำงาน และการสื่อสารสั่งการการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรอย่างเป็นธรรมต่อคู่กรณี **ด้านการสร้างเครือข่าย** พบว่า ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ทักษะทางสังคมสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงาน การส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์การทำงานที่กว้างขึ้น การมีแหล่งข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนการทำงานจากเครือข่ายของตน **ด้านการบริหารจัดการเพื่อนร่วมงาน** พบว่า ผู้นำสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีสู่บุคลากร ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนการรับผิดชอบงานของบุคลากร **ด้านระเบียบวินัย** พบว่า ผู้บริหารยึดหลักการทำงานตามระเบียบวินัยการบริหารจัดการที่ดี การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการแจ้งข่าวสารความเดือดร้อนจากการดำเนินงานของเทศบาล และความ



รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ **ด้านการติดต่อสื่อสารไม่เป็นทางการ** พบว่า ผู้บริหารองค์กรมีความเปิดกว้างต่อการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการทำงานนั้นได้ติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้นำนั้นมีความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานแก่บุคลากรอย่างไม่เป็นทางการอีกด้วย **ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม** พบว่า ผู้บริหารองค์กรมีสมรรถภาพในการกำหนดเป้าหมายงานอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในและนอกองค์กรที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการบริการที่ดีแก่ประชาชน และการส่งเสริมความสะอาดในการบริการในองค์กรเพื่อประชาชน **ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง** พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารมีสมรรถนะที่จะจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในองค์กร หรือระหว่างประชาชนกับองค์กรให้มีจุดข้อตกลงร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางตนอย่างเป็นกลางในเหตุการณ์ความขัดแย้งในองค์กร **ด้านความซื่อสัตย์และการสื่อสาร** พบว่า ผู้บริหารองค์กรสามารถถ่ายทอดความคิดของตนที่มีต่อแบบแผนการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาชน สู่เจ้าหน้าที่ได้อย่างตรงประเด็น การสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนการดำเนินโครงการ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชนและเกิดผลกระทบจากการประท้วงระหว่างการดำเนินงาน **ด้านความสามารถและการจัดการลูกค้า** พบว่า ความสามารถและการจัดการลูกค้า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระบบการบริการที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้เหมาะสมกับงาน ให้บริการที่ดีและซื่อสัตย์ และมีการส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน **ด้านแรงจูงใจ** พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเข้าใจได้ง่ายต่อบุคลากรช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การถ่ายทอดความรู้ที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมแก่ประชาชนเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการมีบทบาทต่อกระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด **ด้านการมอบหมายหน้าที่** พบว่า ผู้บริหารองค์กรพิจารณามอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่มีความรู้สอดคล้องกับงาน การส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร และมีการสั่งการอย่างละเอียด **ด้านการสร้างจินตนาการ** พบว่า ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเองที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกับประชาชน การมีส่วนร่วมให้มีทิศทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับประชาชน และความสำเร็จของงาน **ด้านการบริหารสวัสดิการ** พบว่า การบริหารสวัสดิการ ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน การส่งเสริมสภาพบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริการและการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน **ด้านการเป็นที่ปรึกษา** พบว่า ผู้บริหารองค์กรมีความเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้การปรึกษามีลักษณะเป็นกลางต่อทุกเหตุการณ์ และ **ด้านการตรวจสอบและสร้างนวัตกรรม** พบว่า



ผู้บริหารยินดีที่จะนำนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้นและแม่นยำ มีการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างโปร่งใส และน่าเชื่อถือ

อภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) สมรรถนะภาวะผู้นำของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะการยึดมั่นในหลักการ มีความทุ่มเท อุทิศตน และมีคุณธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมรรถนะความสามารถในการจัดการสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ดังผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงาน แบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ชัยวุฒิวรพันธ์, 2557) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ปาณิสรา ตรัสศรี ในประเด็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ (ปาณิสรา ตรัสศรี, 2559) และ 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และปานกลาง 7 ด้าน และน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความเชื่อมั่นในผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างจินตนาการ ซึ่งในงานวิจัยของทัชเชษฐ์ นิยมสุข ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ทัชเชษฐ์ นิยมสุข, 2561) และสำหรับด้านความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gupta, S. ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความมั่นใจด้วยตนเอง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการทำงาน



ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข ซึ่งการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นทำได้โดยการมีผู้นำในการเป็นแม่แบบที่ดี (Gupta, S., 1996)

2. ผลวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวทางด้านอารมณ์ ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน และด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในผลการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงาน แบบมีออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงาน แบบมีออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีออาชีพของปลัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ชัยวุฒิ วรพินธุ์, 2557)

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

3.1 สมรรถนะภาวะผู้นำของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ การเข้างานเร็วตามเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้ สามารถแสดงความสนใจในบทบาทของงานได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนได้อย่างรวดเร็ว วิสัยทัศน์การทำงานมีความรอบรู้ และมีประสบการณ์ในการกำหนดกรอบการดำเนินงาน สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานด้วยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรหรือประชาชนรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากการพัฒนา และประพฤติตนเป็นผู้มีกฏระเบียบ การปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาเรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส



หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555)

3.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้นำมีความ แน่วแนในการปฏิบัติงาน การไม่ลังเลต่อผลการตัดสินใจของตนเอง มีอุดมการณ์ทำงานที่มุ่งเน้น การสร้างผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ทำให้ภาพลักษณ์และผลการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อการ ยอมรับผู้นำของประชาชน ส่งเสริมการมีความสุขในชีวิตการทำงานของบุคลากร มีการ ยึดหยุ่นในกระบวนการทำงานเพื่อลดความตึงเครียดของบุคลากร แสดงความจริงใจการทำงาน ต่อประชาชนได้รับรู้ และมีการคิดว่าผู้อื่นมีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้ บุคคลนั้นมีกำลังใจในการเรียนรู้อีกด้วย สอดรับกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ว่าจะหน่วยงานใดจำต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่าง ลึกซึ้งต่อความผาสุกของสถานประกอบการ บุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบของผู้นำ (Sergiovanni, T., 1992)

3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การ ทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหารองค์กรมีความพึงพอใจต่อประชาชนเนื่องจากมีการสื่อสาร ที่ดี ไม่แบ่งแยกทางสังคม ด้วยความเปิดกว้างของผู้นำในการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรใน องค์กร ทำให้บุคลากรได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงาน อย่างเป็นประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อการบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมของประชาชนและ สนับสนุนการช่วยเหลือที่แตกต่างกันอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นถึงลักษณะแบบทำงานเป็นทีม (team management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ได้ บังคับบัญชาคือความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้น การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงาน เกิดจาก ความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อ ว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่ง การและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีการยอมรับความสามารถ ของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Blake, R. et al., 1991)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีและ ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1.1) สมรรถนะภาวะผู้นำ ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 1.3) ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่าสมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวทางด้านอารมณ์ ด้านสมรรถนะการมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นจากภายใน ด้านสมรรถนะการมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ มีจรรยาบรรณการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีอุดมการณ์ทำงานที่มุ่งเน้นการสร้างผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน คิดว่าผู้อื่นมีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นมีกำลังใจในการเรียนรู้ และผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อการบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมของประชาชนและสนับสนุนการช่วยเหลือที่แตกต่างกันอย่างเสมอภาค ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรมีการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการถ่ายทอดปณทิวาทหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในพื้นที่ต่าง ๆ ให้ครอบคลุมระบบการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย และควรมีการศึกษาซ้ำทุก ๆ ปี หรือ แบบอนุกรมเวลา

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวุฒิ วรพินิจ. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19 (1), 86-96.
- ทัชเชษฐ์ นิยมสุข. (2561). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10 (1), 215-228.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ปาณิสรา ตรีศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 29 (2), 97-112.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คลิงค์.
- Blake, R. et al. (1991). Leadership Dilemmas-Grid Solutions. Houston: Gulf.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of Psychological Test. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Gupta, S. (1996). Managerial effectiveness: conceptual framework and scale development. Indian Journal of Industrial Relations, 31 (3), 392-409.
- Sergiovanni, T. (1992). Moral Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.