

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรานบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยได้บูรณาการนำทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำของกวี วงศ์พุ่ม (2539 : 117-119) บุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ และนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบสและอะโวลีโอ (Bass & Avolio อ้างถึงในสรณธรณ์ จันทะมล, 2548 : 25-27) คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มากำหนดกรอบในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเปรียบเทียบสัดส่วน จากจำนวนประชากรรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ส่วนตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านกายภาพ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ รองลงมาคือ เป็นคนกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอันดับ 4 และมีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.2 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความรู้ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ รองลงมาคือ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเฉลียวฉลาด เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 4 และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.3 ด้านสังคม พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอันดับ 3 มีความสามารถในการบริหารงาน เป็นอันดับ 4 และเป็นที่ยอมรับชอบของทุกคน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.4 ด้านกายภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรกได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ รองลงมาคือ การสร้างทีมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการ

ความขัดแย้ง เป็นอันดับ 3 การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ เป็นอันดับ 4 และการเจรจาต่อรอง เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 3 และผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.3.1 ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทาง

เดียวกันในระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ และด้านค่านึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

4.3.2 ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการค่านึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

4.3.3 ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการค่านึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

4.3.4 ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการค่านึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านกายภาพ

มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดับริน (DuBrin, 1998 : 431) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้เกิดการประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ด้านคุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) ของกิ วังศ์พุด (2539 : 117-119) ซึ่งการเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ และความสามารถในการบริหารงานนั้นเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้เช่นกัน และความร่วมมือก็ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงาน หรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ เป็นคนกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นใน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2537 : 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถนำความรู้ที่ช่วยให้อำนาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษในกลุ่มคนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด กลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้การนำของผู้นำจะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่มความมีอิทธิพลของเขา ต่อสมาชิกของกลุ่ม อาจจะแสดงออกในรูปต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ชักชวน ฯลฯ ผู้นำจะต้องมีทักษะในการใช้ความมีอิทธิพลของเขาในสถานการณ์ที่เหมาะสม ข้อสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมออีกคือ ผู้นำที่ดีนั้นจะไม่ใช้อำนาจในการทำงานให้บรรลุผล แต่จะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีจิตใจคล้อยตามโดยอาศัยเหตุผล

1.2 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเฉลียวฉลาด ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ของกวี วงศ์พุด (2539 : 117-119) เนื่องจากสมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จากความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า ซึ่งความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชาทำให้งานองค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

1.3 ด้านสังคม พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารงาน และเป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ ผลการศึกษา ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ผู้นำให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญเรื่องผลสำเร็จขององค์กรน้อย แต่ข้าราชการมีจิตสำนึกให้ความสำคัญความเป็นเพื่อนมนุษย์ และสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ด้านคุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) ของกวี วงศ์พุด (2539 : 117-119) ซึ่งการเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ และความสามารถในการบริหารงานนั้นเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้เช่นกัน และความร่วมมือก็ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านกายภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างทีมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ และการเจรจาต่อรอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ของกวี วงศ์พุด (2539 : 117-119) โดยคุณลักษณะด้านกายภาพถือเป็นเรื่องที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย และการฝึกฝนนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะ บางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา โดยมีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน มีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของสุภาวดี ติมนิธิ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร

มีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุม อารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหาร มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ เนื่องจาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรีมีนโยบายการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง เห็นแก่ส่วนรวมไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน จึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง ซึ่งทำให้ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งผล ให้สามารถดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพและทันทั่วถึง อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี มีวิสัยทัศน์ ที่ดีตลอดจนมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน ทำให้มีความเข้าใจตรงกันในการที่จะ พัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งในการจัดท้าวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดจากทุกส่วนร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานในส่วนผู้ปฏิบัติ และประชาชนในส่วนผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะต้องใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรมารวบวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารให้ กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงาน ให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงาน ไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ตามลำดับ เนื่องจาก ผู้นำจะเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมทั้งพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ซึ่งจะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็น ความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้ เกิดพฤติกรรม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมี พลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการ ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) กล่าวว่าทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ มีสมมติฐาน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบของการทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ สังข์จีน (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่านายกเทศมนตรีส่วนมากเป็นผู้นำสมัยใหม่ที่เข้าใจถึงบทบาทของผู้นำที่มีต่อการบริหารองค์การ และผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ตามให้การทำงานเกิดประสิทธิผลกับองค์การได้

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและให้โอกาส ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้สิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางมูรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางมูรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ติมนิระ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ของกวี วงศ์พูน (2539 : 117-119) ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ เมื่อมีความเจริญวัย

ด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี มหะศักดิ์นาฎภาพ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังปัญหาพร้อมช่วยเหลือทางแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดที่จะรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้ทันเหตุการณ์และพัฒนาให้ทันเหตุการณ์ และผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รับฟังความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ปิดกั้นความคิดของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญและความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งให้เวลาในการสอนและแนะนำงานอย่างกัลยาณมิตร

3.5 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบราชการ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง” รวมทั้ง “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข”

“ใช้การสอน แทนคำสั่ง” และมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด แต่ในทำนองเดียวกันก็มีผลกระทบ เช่น “ผู้บริหารคิดเร็ว ทำเร็ว ทำให้เกิดงานใหม่ๆ เยอะ พนักงานสนองนโยบายไม่ทัน ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าพูด ส่งผลต่อความรู้สึกรักของพนักงาน ทำให้กดดัน เครียด”

4. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะ บางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการ ที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เกลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ด้วยการเป็น “นักบริหารมืออาชีพ” เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีนโยบายการบริหารเพื่อประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เห็นแก่ส่วนรวมไม่เห็นแก่พวกพ้อง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดที่จะรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้ทันเหตุการณ์และพัฒนาให้ทันการณ์

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

จากการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี พบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกที่มีลักษณะ คิดเร็ว ทำเร็ว ตัดสินใจเร็ว ซึ่งเป็นข้อดีในการบริหาร แต่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่ายจากการตัดสินใจนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีกระบวนการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ และควรมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ หรืออาจใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการตัดสินใจ เพราะการระดมสมองจากหลายฝ่ายหลายความคิดจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากความเร่งรีบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเจาะลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายบุคคลที่ประสบความสำเร็จ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกระดับ