

A Model for Leadership Development of Local Administrators in the Northeast of Thailand

Amnuay Chunnonyang¹

Doctoral of Philosophy Program in Development Strategy,
Udon Thani Rajabhat University

Prachon Kingminghae²

Thanakrit Thurisut³

Lecturer, Doctor of Philosophy Program in Development Strategy,
Udon Thani Rajabhat University

Chatree Nakagul⁴

Research and Development Institute, Petchabun Rajabhat University

Abstract

This study aimed to examine leadership and leadership components, to create a model for leadership development, and evaluate the model of leadership development of local administrators in the Northeast of Thailand. The study used a mixed methods research design, consisted of 3 phases with the target group of 20 experts and 353 local administrators. The research instruments were questionnaire, interview protocol, and focus group protocol. Descriptive statistics included frequencies, percentages, means, and standard deviation.

The results of the research:

1. The leadership components is composed of 5 areas: 1) trait oriented leadership; 2) behavioral leadership; 3) contingency leadership; 4) integrative leadership; and 5) goal oriented leadership.
2. The development model of leadership includes 5 models as follows: 1) trait development; 2) behavior development; 3) contingency development; 4) integrated approach development; and 5) goal oriented development.
3. Based on the evaluation of the leadership development model, all 5 development areas are appropriate for implementation, 4 of which are highly possible and one is moderately possible.

Keywords: Leadership Development, Local Administrator, The Northeast of Thailand

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย

อำนวย จุลโนนยาง¹

นักศึกษานิพนธ์เอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประจัญ กิ่งมิ่งแอ²

ธนภฤต ทุริสทธิ์³

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ชาตรี นาคกุล⁴

อาจารย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมดำเนินการ 3 ระยะ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 20 คน และผู้บริหารท้องถิ่น 353 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกการประชุม ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะ หมายถึง ผู้นำที่เกิดขึ้นโดยกำเนิด มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปัญหา 2) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ ได้แก่ มุ่งคน มุ่งงาน และมุ่งประสิทธิภาพของงาน 3) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางสังคม 4) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงบูรณาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกิดจากกระบวนการสังสมประสบการณ์ด้านต่าง ๆ และ 5) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีเป้าหมายและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ และ 5) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการบรรลุเป้าหมาย

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการนำไปปฏิบัติจริง ด้านความเหมาะสม พบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 5 รูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเป็นไปได้ 4 รูปแบบ และ เห็นด้วย 1 รูปแบบ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทนำ

ประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจัดการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) กระทั่งปัจจุบันรัฐบาลจึงได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) ซึ่งเป็นกรรมวิธีของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จะเห็นว่าเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการ พร้อมทั้งดูแลทุกข์สุขของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยตรง โดยมีคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำองค์กรที่มีอำนาจและความรับผิดชอบต่อการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายแห่งการกระจายอำนาจด้วยการเป็นตัวแทนในการปกครองตนเองและเป็นกลไกบริหารงาน ที่สามารถสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2552)

อย่างไรก็ตามการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในห้วงทศวรรษที่ผ่านมา ยังมีปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อทั้งชุมชนและองค์กร ซึ่งจากข้อมูลของนักวิชาการพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งปัจจัยจากภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยจากภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่แพร่ขยายเข้ามาโดยมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาใน 4 มิติ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2548:132-135) คือ 1) การนำความรู้และทักษะทางการบริหารของภาคเอกชนเข้ามาเสริมเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีขนาดเล็กลง มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาสั้นลงและมีกฎระเบียบเท่าที่จำเป็น 2) การให้ความสนใจกับ “ชุมชน” และสมาชิกในชุมชนได้เข้ามามีส่วนในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายมากขึ้นเป็นลำดับ 3) การบริหารบนพื้นฐานของประชาธิปไตยที่ใช้ปทัสถานความชอบธรรม ความเป็นตัวแทนของประชาชนการอยู่ภายใต้การตรวจสอบอย่างเป็นระบบ และการมุ่งประโยชน์สาธารณะ และ 4) การบริหารการพัฒนา คือการแปลงนโยบาย แผนปฏิบัติงานและโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้จากการศึกษาการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (Comparative Public Administration) และเศรษฐศาสตร์การพัฒนา (Development Economics) ซึ่งการบริหารราชการภายใต้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตามมติดังกล่าว องค์การภาคราชการต้องเผชิญกับกระแสความท้าทายของแนวความคิดประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และความทันสมัย จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรุนแรงเชื่อมโยงกับปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ กล่าวคือ ประชาชนยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นแตกต่างตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยังมีความเป็นเมืองมากมีความคาดหวังและความต้องการยังมีความหลากหลายมากขึ้น และกลายเป็นแรงกดดันท้าทายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นด้วยประการต่อมา คือปัจจัยด้านทรัพยากรปัจจุบันยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรจากหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งมีจำกัดไม่สามารถจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องมีการแข่งขันกันในการสร้างความเชื่อถือแก่หน่วยงานที่สนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและรางวัลเกียรติยศต่างๆ แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือปัจจัยภายใน กล่าวคือ พฤติกรรมการบริหารราชการอย่างไม่สุจริตของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นนักการเมืองระดับประเทศ ข้าราชการประจำและองค์กรภาคเอกชน โดยมี

การร่วมมือกันเป็นขบวนการ (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2553:181) นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการสรรหาบุคลากรเข้าเป็นข้าราชการที่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ขาดระบบคุณธรรมและขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้ไม่ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในท้องถิ่น รวมทั้งผู้บริหารท้องถิ่นที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ซึ่งเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งแล้วก็ยังขาดการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ ขาดการพัฒนาด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความลำเอียง ไม่ยุติธรรม (พนิต เข้มทอง และคณะ, 2546:10-14)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 20 จังหวัด มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 20 แห่ง เทศบาลนคร 5 แห่ง เทศบาลเมือง 37 แห่ง เทศบาลตำบล 847 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 2,058 แห่ง รวม 2,967 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) ซึ่งหากพิจารณาจากหลักการที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดทำหรือให้บริการสาธารณะให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม ที่ตั้ง ภูมิศาสตร์ ธรรมชาติ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีของแต่ละท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน (พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545) ที่ต้องมีพื้นฐานความคิดและพฤติกรรม การบริหารราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น จึงจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมได้อย่างแท้จริง

จากข้อมูลและความสำคัญของปัญหาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นดังกล่าวบนฐานคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาได้ ดังนั้น หากมีการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นอย่างเป็นระบบโดยการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทุกมิติและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติจริงแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำก็จะสามารถนำองค์กรให้มั่นคง อยู่รอดและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

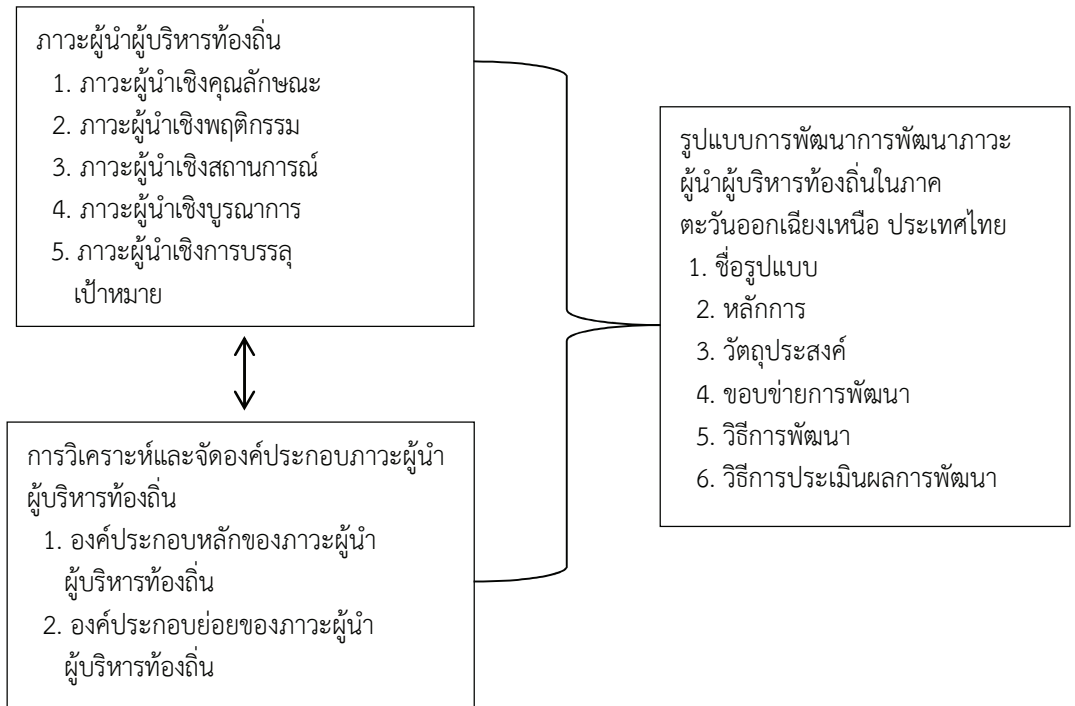
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรมหรือบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ถูกต้องชอบธรรม และยั่งยืน ส่วนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้นำทั้ง 5 แบบเกิดจากความแตกต่างกันของผู้นำในการตัดสินใจที่พิจารณาตามแผนภูมิต้นไม้ ภายใต้เงื่อนไขการตอบข้อคำถามต่างๆ ทำให้ได้ข้อสรุปของการตัดสินใจในลักษณะที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ จากนั้นผู้วิจัยกำหนดกรอบในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



กล่าวโดยสรุปจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรที่ศึกษาภาวะผู้นำและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปัจจุบัน 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 5) ภาวะผู้นำเชิงการบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) ขอบข่ายการพัฒนา 5) วิธีการพัฒนาและ 6) วิธีการประเมินผลการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for Development) ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodologies Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2) ผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คนโดยสุ่มจากประชากร 2,965 คน ด้วยสูตรยามาเน่ (Yamane) (Taro Yamane, อ้างถึงใน สุทธิชัย ศรีไสย์, 2551) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายชั้น (Multiple Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นทดลอง

ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.80 จึงจะสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและจัดส่งแบบสอบถามไปรษณีย์ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตัวแปร) เหล่านั้นแบ่งเป็นด้านๆ และต้องการทราบลำดับความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยการพิจารณาที่ค่าความร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components Analysis (PCA) และทำการหมุนแกนตัวแปรแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เป็นอิสระกันด้วยวิธี Oblimin

หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว จะพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวแปร (Factor Loading) ตั้งแต่ระดับ 0.30 ขึ้นไป โดยตัดตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวแปรไม่ถึง 0.30 บนองค์ประกอบใดเลยออก เพราะชี้ให้เห็นว่าตัวแปรที่สัมพันธ์กับตัวแปรอื่นต่ำกว่า 0.30 นั้น มีค่าน้อยกว่า 0.20 หรือ 20% ของความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรอีก 0.80 หรือ 80% อยู่ในตัวแปรเฉพาะหรือในตัวแปรรวมรวมกับความคลาดเคลื่อน นำตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวแปรที่สูงกว่า 0.30 ขึ้นไปพิจารณาความร่วมกันของตัวแปรทุกตัวแปรในองค์ประกอบนั้น มาจัดกลุ่มร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใหม่ โดยการสรุปความหมายร่วมกันเพื่อใช้อธิบายและกำหนดชื่อองค์ประกอบนั้นต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของตอบแบบสอบถามใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาเสนอคณะกรรมการวิจัยได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ก่อนที่จะให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์หาความตรงของรูปแบบต่อไป ขั้นตอนที่ 2 การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาหาความตรง (Validity) โดยการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 15 คน ด้วยการจัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการวิพากษ์รูปแบบเพื่อพิจารณาประเด็น ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ตลอดจนทั้งโครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของกิจกรรมแต่ละขั้นตอน แล้วนำมาปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากเกณฑ์ของการเป็นตัวแทนประชากรในด้านต่างๆ คือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำ จากองค์กรในภาครัฐ หรือภาคเอกชนอื่นๆ จำนวน 3 คน เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์โดยตรงกับตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น จากองค์กรในภาครัฐ หรือภาคเอกชนอื่นๆ จำนวน 5 คน และเป็นนักวิชาการศึกษาด้านการปกครองท้องถิ่นและมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยได้ส่งกรอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาล่วงหน้าก่อนถึงวันประชุม หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการวิพากษ์และมีความเห็นที่สอดคล้องกันแล้ว ผู้วิจัยก็ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนที่จะมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้ ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีที่ดำรงตำแหน่งในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 181 คน กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีที่ดำรงตำแหน่งในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการวิจัยแบบเจาะจงมาจำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติจริง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (รวมทุกสมัย) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 3 ปลายเปิด สอบถามความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติจริง ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมอำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืน ด้วยการจำหน่ายซองติดแสตมป์ถึงผู้วิจัยแนบไปกับแบบสอบถามทุกชุดการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยและ 95 ตัวแปร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลัก มีจำนวนองค์ประกอบย่อยและตัวแปร ได้แก่
 - 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา มี 9 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มี 9 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีบุคลิกภาพดีและจิตใจดี มี 4 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี มี 5 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 5 การมีอารมณ์แจ่มใสจิตใจมุ่งมั่น มี 3 ตัวแปร
 - 1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรม มี 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมุ่งมิตรสัมพันธ์ มี 8 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งประสิทธิผล มี 5 ตัวแปร
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงสถานการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 1 แบบกระจายงาน มี 7 ตัวแปร
 - องค์ประกอบย่อยที่ 2 แบบผู้สนับสนุน มี 3 ตัวแปร
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงบูรณาการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย
 - องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกระตุ้นทางปัญญา มี 10 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ มี 10 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ มี 6 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวแปร

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงการบรรลุเป้าหมาย มี 2 องค์ประกอบย่อยประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร มี 8 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร มี 4 ตัวแปร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยและ 95 ตัวแปร

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย มี 5 รูปแบบ มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายการพัฒนา วิธีการพัฒนาและวิธีการประเมิน ดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงคุณลักษณะ

รูปแบบ/ชื่อ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเชิงคุณลักษณะ มี 5 องค์ประกอบย่อย	ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ควรมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของตนเอง ได้แก่ การมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา	1. เพื่อพัฒนาการมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา 2. เพื่อพัฒนาการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร 3. เพื่อพัฒนาการมีบุคลิกภาพดีและจิตใจดี	1. การวิเคราะห์ค่านิยมทางสังคม 2. กรณีศึกษาบุคคลต้นแบบ (Idol) 3. การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	1. สังเกตพฤติกรรม 2. ซักถาม 3. ประเมินบุคลิกภาพ 4. แบบทดสอบความสามารถจริง (Authentic Test)
1. การมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา	ความสามารถในการบริหาร, การมีบุคลิกภาพดีและจิตใจดี, การเป็นแบบอย่างที่ดี, การมีอารมณ์แจ่มใสจิตใจมุ่งมั่น	4. เพื่อพัฒนาการเป็นแบบอย่างที่ดี	4. การฝึกอบรม 5. กิจกรรมพัฒนาจิต 6. การฝึกพัฒนาบุคลิกภาพ 7. การระดมสมอง 8. การเล่นเกมบทบาทสมมุติฐาน 9. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์	
2. การมีความรู้ความสามารถ				
3. การมีบุคลิกภาพดี				
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี				
5. การมีอารมณ์แจ่มใสจิตใจมุ่งมั่น				

วารสารการบริหารท้องถิ่น

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มีนาคม 2560)

ตารางที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงพฤติกรรม

ชื่อรูปแบบ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงพฤติกรรม	ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ควรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรม	1. เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่มุ่งมิตรสัมพันธ์	1. การระดมสมอง 2. การเล่นบทบาทสมมุติฐาน	1. สังเกตพฤติกรรม
2. เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่มุ่งประสิทธิผล	การแสดงออก ได้แก่ การมุ่งมิตรสัมพันธ์ และการมุ่งประสิทธิผล	2. เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่มุ่งประสิทธิผล	3. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 4. การฝึกสถานการณ์จำลอง 5. เกมสื่การบริหาร	2. การสัมภาษณ์ 3. การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
มี 2 องค์ ประกอบย่อย				
1. การมุ่งมิตรสัมพันธ์				
2. การมุ่งประสิทธิผล				

ตารางที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงสถานการณ์

ชื่อรูปแบบ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงสถานการณ์	ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ควรบริหารงานแบบกระจายงานและแบบผู้สนับสนุน	1. เพื่อพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ	1. การเผชิญสถานการณ์ 2. การสนทนาวงกลม	1. สังเกตพฤติกรรม
มี 2 องค์ ประกอบย่อย		2. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้บทบาทในการสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ทำงาน และรางวัลผู้ทำงานดีเด่น	3. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 4. ฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบและข้อสั่งการใหม่ ๆ 6. บทบาทสมมุติ 7. การฝึกเป็นผู้นำงาน/สอนงาน (Coaching)	2. สัมภาษณ์ 3. การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง 4. ทดสอบความสามารถ
1. แบบกระจายงาน				
2. แบบผู้สนับสนุน				

ตารางที่ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงบูรณาการ

ชื่อรูปแบบ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงบูรณาการ	ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ควรเป็นนักบริหารงานที่สามารถทำหลายๆ อย่างไปพร้อมๆ กัน	1. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา	1. ผู้นำเงา (Shadow Leader) 2. การฝึกเป็นผู้นำงาน/สอนงาน (Coaching)	1. สังเกตพฤติกรรม
มี 4 องค์ ประกอบย่อย		2. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อ	3. บทบาทสมมุติตนเอง 5. ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง	2. การรายงานตัว 3. การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
1. การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา, การมีอิทธิพลต่อ	3. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการ		4. สัมภาษณ์
2. การมีอิทธิพลต่อ				
3. การมีอิทธิพลต่อ				
4. การมีอิทธิพลต่อ				

ตารางที่ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงบูรณาการ (ต่อ)

ชื่อรูปแบบ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
3.การสร้างแรงบันดาลใจ	อุดมการณ์, การสร้าง	สร้างแรงบันดาลใจ	6. กรณีศึกษา	5.แบบทดสอบความสามารถจริง (Authentic Test)
4. การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล	แรงบันดาลใจและการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล	4. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล	7. การเผชิญสถานการณ์ 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์	

ตารางที่ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทยเชิงการบรรลุเป้าหมาย

ชื่อรูปแบบ	หลักการ	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	วิธีการประเมิน
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเชิงการบรรลุเป้าหมายมี 2 องค์ประกอบย่อย	ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ควรทำงานให้บรรลุเป้าหมายจากผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร และจากวัตถุประสงค์ของการบริหาร	1. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีการบริหารองค์การโดยยึดหลักการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร 2. เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีการบริหารองค์การโดยยึดหลักการบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร	1. ฝึกทำโครงการ 2. การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis 3. การเขียนแผนปฏิบัติการ 4. การประสานงาน 5. ประเมินศักยภาพบุคคล 6. การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง 7. ศึกษาด้วยตนเอง 3. การฝึกทำงานเป็นทีม 8.การฝึกสร้างแรงบันดาลใจ	1. การสังเกตพฤติกรรม 2. การซักถาม 3. การประเมินผล การปฏิบัติงาน 4. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย ในการนำไปปฏิบัติจริง ด้านความเหมาะสม พบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 5 รูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเป็นไปได้ 4 รูปแบบ และ เห็นด้วย ว่ามีความเป็นไปได้ 1 รูปแบบ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบที่	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	3.65	3.65	เหมาะสมอย่างยิ่ง	3.52	.540	มีความเป็นไปได้อย่างยิ่ง
2	3.79	.413	เหมาะสมอย่างยิ่ง	3.51	.583	มีความเป็นไปได้อย่างยิ่ง
3	3.74	.419	เหมาะสมอย่างยิ่ง	3.60	.517	มีความเป็นไปได้อย่างยิ่ง
4	3.68	.444	เหมาะสมอย่างยิ่ง	3.46	.556	มีความเป็นไปได้
5	3.73	.439	เหมาะสมอย่างยิ่ง	3.57	.504	มีความเป็นไปได้อย่างยิ่ง

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้จะเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะ 2) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรม 3) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงสถานการณ์ 4) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงบูรณาการ และ 5) ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงการบรรลุเป้าหมาย มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ และ 5) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการบรรลุเป้าหมายและผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการนำไปปฏิบัติจริง ทั้ง 5 รูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผลอยู่ 3 ประเด็น คือ

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งองค์ประกอบย่อยที่ 1 ของทุกองค์ประกอบหลัก เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะมี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา 2) การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร 3) การมีบุคลิกภาพดีและจิตใจดี 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีและ 5) การมีอารมณ์แจ่มใสจิตใจมุ่งมั่น เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีทักษะด้านความคิดและสติปัญญา มีตัวแปร 9 ตัว มีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมสูงสุดเท่ากับ 18.303 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างกรอบความคิดรวบยอดในสิ่งที่ซับซ้อนเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นทางเลือกได้ดี มีทักษะการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปรับตัวได้ดี มีทักษะในการวัด ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีเทคนิคการฟัง การพูดให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นคล้อยตามได้ เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน การสร้างทีมงานและสร้างเครือข่าย มีการศึกษาดี มีความสามารถทางสติปัญญา มีปฏิภาณ ไหวพริบ เฉลียวฉลาด มีความสามารถ

ในการวินิจฉัยนำไปสู่การตัดสินใจที่ตีบนหลักการและเหตุผล มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ในสภาวะวิกฤต จึงเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นที่จำเป็นจะต้องมีและพัฒนา ปรับปรุงรวมทั้งดำรงสภาพไว้ตลอดเวลา เพราะองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงคุณลักษณะ จะส่งผลทั้งด้านบวกและลบ ทั้งต่อสมาชิกในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับกัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเศกสรรค์ ยวงวิชัย (2551) ได้ศึกษา โครงการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พงกะพรณ ตะกลมทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบหลักที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรมมี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมุ่งมิตรสัมพันธ์ และ 2) การมุ่งประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีตัวแปร 8 ตัว มีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมสูงสุดเท่ากับ 27.713 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด จึงสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่น คือ เป็นผู้ให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความมั่นใจแก่สมาชิกในองค์กรว่า งานต้องสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและทันตามเวลาเป็นผู้หลีกเลี่ยงการใช้ความกดดันต่อสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทำงานสำเร็จ ให้ความสนใจต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่กดดันสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในบางโอกาส ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กรและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ตั้งมาตรฐานในการทำงาน คาดหวังผลงานจากสมาชิกในองค์กรว่าต้องเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ พงกะพรณ ตะกลมทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โปรดพิจารณาเพิ่มเติม สรวงอัยย์ อนันทวิจักษ์ สุภัททา ปินทะแพทย์ ญุณศรี คำชาย และวิเชียร เกตสิงห์, 2558)

องค์ประกอบหลักที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงสถานการณ์มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แบบกระจายงาน และ 2) แบบผู้สนับสนุน เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 แบบกระจายงาน มีตัวแปร 7 ตัว มีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมสูงสุดเท่ากับ 35.082 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด จึงสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงสถานการณ์ที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่น คือ มอบอำนาจกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ถูกต้องตามระเบียบ ให้เกียรติให้ความไว้วางใจแก่สมาชิกในองค์กรด้วยความเชื่อมั่นและเต็มใจ ไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างแรงจูงใจให้ใส่ใจกับงานด้วยการกระตุ้นความคิดให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นผู้สนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อให้กำลังใจ ให้การชมเชย ให้รางวัลแก่สมาชิกที่ปฏิบัติงานดีเด่นและให้ความสนใจรับฟังปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พงกะพรณ ตะกลมทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับอำนาจ จุลโนนยาง (2551) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครอุดรธานี

องค์ประกอบหลักที่ 4 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงบูรณาการมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การเอาใจใส่

ต่อปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกระตุ้นทางปัญญา มีตัวแปร 10 ตัว มีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมสูงสุดเท่ากับ 15.716 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด จึงสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงบูรณาการที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่น คือ เป็นผู้กล้าได้กล้าเสีย มีการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้ดี ใช้คำขวัญและสัญลักษณ์ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันทำงานเพื่อให้เป้าหมายในอนาคตขององค์การเป็นจริง มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าเป็นผู้นำ ปลุกฝังให้สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการกิจและแสดงตนผูกมัดต่อวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน เป็นผู้สอนงานด้วยการตรวจอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการทำงาน มีความรู้ความชำนาญ เชื่อมั่นในขีดความสามารถของตนเป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเห็นความสำเร็จของส่วนรวมมาก่อนความต้องการของตน ใช้วิธีตั้งคำถามให้สมาชิกในองค์กรแสวงหาคำตอบโดย แสดงความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีความสามารถในการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างสม่ำเสมอ และให้คุณค่าแก่สมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลังความคิดให้ไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับกฤษฎีทรีพี้ ดอกคำ (2553) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนและ สอดคล้องกับธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553) ได้ศึกษาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางประกันภัยเพื่อสร้างและศึกษาผลการใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข (2551) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับพงกะพรรณ ตะกมลทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วย (โปรดพิจารณาเพิ่มเติมพิรดา หมั่นเทพ, 2556)

องค์ประกอบหลักที่ 5 องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงการบรรลุเป้าหมาย มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร และ 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร มีตัวแปร 8 ตัว มีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมสูงสุดเท่ากับ 36.078 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด จึงสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น เชิงการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์สูงสุดของผู้บริหารท้องถิ่น คือ เป็นผู้มีความสามารถปลุกฝังจิตสำนึกให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา กำกับดูแลผลการปฏิบัติขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและแผนพัฒนา อบท. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นต่างๆ มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าใช้ประโยชน์ได้จริงตามความต้องการของประชาชน กำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดความสำเร็จได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานของ อบท. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการบริการประชาชน อย่างเสมอภาคทั่วถึง สะดวกรวดเร็ว กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน เข้าใจง่าย ได้รับความเห็นชอบร่วมกัน และมีความสามารถในการบริหารโครงการต่างๆ ส่งมอบการบริการทันเวลาทุกโครงการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพงกะพรรณ ตะกมลทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โปรดพิจารณาเพิ่มเติม พงศ์ชัย เกษะหมาก และสุทิน นพเกต, 2555)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย มี 5 รูปแบบคือ 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น เชิงคุณลักษณะ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงพฤติกรรม 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น เชิงสถานการณ์ 4) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น เชิงบูรณาการ และ 5) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นเชิงการ

บรรลุเป้าหมาย ซึ่งโครงสร้างของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นการพัฒนา ขั้นปฏิบัติจริง ขั้นการปรับปรุงและขั้นการดำรงสภาพ ม้องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายการพัฒนา วิธีการพัฒนาและวิธีการประเมิน เมื่อพิจารณารูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบแล้ว สอดคล้องกับ พงกะพรวณ ตะกลมทอง (2554) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย ในการนำไปปฏิบัติจริง ด้านความเหมาะสม พบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 5 รูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเป็นไปได้ 4 รูปแบบ และ เห็นด้วย ว่ามีความเป็นไปได้ 1 รูปแบบ ซึ่งอาจสืบเนื่อง มาจากผู้บริหารท้องถิ่นในปัจจุบัน มีระดับการศึกษาสูงขึ้นและเป็นคนรุ่นใหม่ มีความสนใจ ที่จะเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และเชื่อมั่นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ค้นพบ มีความเหมาะสมทั้งโครงสร้าง องค์ประกอบ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องของทุกรูปแบบ ว่าจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเองให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ พงกะพรวณ ตะกลมทอง (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับกัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับกฤษฎทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการและการบริหารที่จะให้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวาง ชัดเจนยิ่งขึ้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้สามารถใช้รูปแบบให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน
2. ควรจัดทำแบบประเมินภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นให้ครอบคลุม ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 95 ตัวแปร ให้เป็นมาตรฐานและทันสมัย เพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3. ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเป็นองค์ความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกระดับทั่วประเทศอย่างแท้จริงต่อไป
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปเผยแพร่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคอื่นๆ ของประเทศไทยด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.

- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2553). *นักการเมืองไทย: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ธีระพงษ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- พงกะพรรณ ตะกมลทอง. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- พนิต เข้มทอง และคณะ. (2546). *รายงานวิจัย ทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีรดา หมั่นเทพ. (2556). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 6(3), 88-98*.
- พงศ์ชัย เกษะหมาก และสุทิน นพเกตุ. (2555). *บทบาทสมาชิกสภาเทศบาลนครนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 5(4), 108 - 119*
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สุทธนู ศรีไธย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2552). *ผู้นำท้องถิ่นกับยุทธศาสตร์การพัฒนา*. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2552, จาก http://phongphit.com/index.php?option=com_content&task=view&id=436.&Itemid..
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2551). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 5 ปี (พ.ศ. 2551-2555)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สรวงอัยย์ อนันท์วิจักข์ สุภัททา ปินทะแพทย์ ฤทัย คำชาย และวิเชียร เกดสิงห์. (2558). *องค์ประกอบของการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร. วารสารการบริหารท้องถิ่น 8(4), 76-93*.
- อุทัย เลาหิวิเชียร. (2548). *ทิศทางการบริหารรัฐกิจในประเทศไทย ใน 50 ปี 2498-2548*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์
- อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. (2551). *ภาวะผู้นำการปกครองท้องถิ่น*. ชลบุรี: สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย จุลโนนยาง. (2551). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตามความเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.

Translated Thai References

- Anunthawichak, S., Pinthapat, S. Khakhai, K. & Ketsingha, W. (2016). Components of Management Potential Development. *Local Administration Journal*, 8(4), 76-93. (In Thai)
- Chayabud, C. (1996). *Local Government Thailand*. Bangkok: Local Government. (In Thai)
- Department of Local Administration. (2015). *Local Government Information*. Retrieved on November 27, 2016, from <http://www.dla.go.th/work/abt/>. (In Thai)

- Dokkham, R. (2010). *Model of Leadership Development in small size School Administrators of the Effectiveness School*. Thesis for Doctoral of Education in Leadership in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (In Thai)
- Chunnonyang, A. (2008). *Analysis of the leadership of the mayor, according to the opinion people in Udon Thani*. Thesis for Master of Public Administration, in Local Administration, Udon Thani Rajabhat University. (In Thai)
- Khaemthong et al. (2010). *The direction of the local administration* (Research report), Bangkok: Research and Development institute of Kasetsart University. (In Thai)
- Kohmak, P. & Noppaket, S. (2012). Role of Members of the Nonthaburi Municipal Council in Improving the Quality of Life of Youth and the Family. *Local Administration Journal*, 5(4), 108 – 119. (In Thai)
- Laoha, U. (2005). *Executive Direction of The administration in the 50 years from 2498 to 2548*. Faculty Public Administration National institute of development administration (NIDA). Bangkok: Faculty Public Administration. (In Thai)
- Meangsong, K. (2007). *Model of leadership development, strategic management of basic education*. Thesis for Doctoral of Education in Education, Department of Management Studies Burapa University. (In Thai)
- Mongkolpitaksuk, U. (2008). *Local Leadership*. Chon Buri: Office library Burapa University. (In Thai)
- Muanthep, P. (2013). Ways to Bolster the Effectiveness of Good Governance of Thung Sai Thong Sub - district Administrative Organization. *Local Administration Journal*, 6(3), 88-98. (In Thai)
- Office of the National Anti-Corruption. (2008). *Strategic Planning Office Commission Against Corruption of five years (B.E. 2551-2555)*. Bangkok: Office of the National Anti - Corruption. (In Thai)
- Pongpit, S. (2007). *Local Leaders with Development Strategy Information*. Retrieved on September 3, 2007, <http://www.phongphit.com>. (In Thai)
- Sareerangsan, T. (2010). *Politicians Thailand: ethics conflict of interest corruption Problems Cause Effect Solutions*. (2nd ed). Bangkok: Saytan Publishing. (In Thai)
- Srisai, S. (2008). *Statistics Applied for Social Science Research*. Bangkok: Faculty of Education Chulalongkorn University. (In Thai)
- Taklomthong, P. (2011). *The leadership of middle managers under the Office of Basic Education*. Thesis for Doctoral of Education in Education, Department of Management Studies Udon Thani Rajabhat University. (In Thai)
- Tanacharean, T. (2010). *Leadership Development Curriculum of the garage Insurance Administration*. Thesis for Doctoral of Business Administration in Business Administration, Ramkhamhaeng University. (In Thai)